

SALAIRE MINIMUM INTERPROFESSIONNEL DE CROISSANCE

30 NOVEMBRE 2015

RAPPORT DU GROUPE D'EXPERTS

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

SOMMAIRE

COMPOSITION DU GROUPE D'EXPERTS.....	5
INTRODUCTION	6
I. LA SITUATION DU MARCHE DU TRAVAIL.....	7
A. CONJONCTURE DE L'EMPLOI ET DU CHOMAGE	7
1. <i>Après avoir été fortement impacté par la crise, l'emploi se stabilise</i>	7
2. <i>Le marché du travail reste de plus très segmenté</i>	10
3. <i>Le chômage s'est globalement stabilisé depuis 2013 à un niveau proche de 10 %</i>	11
4. <i>Les perspectives : le redressement progressif de l'emploi permettrait une stabilisation voire un léger reflux du chômage en 2016.....</i>	17
B. DYNAMIQUE DES SALAIRES ET DE LA PRODUCTIVITE.....	17
1. <i>Les salaires nominaux ont ralenti depuis la crise</i>	17
2. <i>Le taux de marge des entreprises s'est dégradé depuis la crise</i>	20
3. <i>Comparaison internationale : depuis la crise, les coûts salariaux unitaires semblent converger dans les principaux pays de la zone euro, la France conservant une position intermédiaire</i>	24
II. LE SMIC ET LA FORMATION DES SALAIRES PROCHES DU SALAIRE MINIMUM.....	28
A. L'EVOLUTION DU SMIC RESTE UN PEU MOINS DYNAMIQUE QUE CELLES DES AUTRES INDICATEURS DE SALAIRE.....	28
B. L'ARTICULATION DES NEGOCIATIONS SALARIALES DE BRANCHE AVEC LA REVALORISATION DU SMIC EVOLUE PEU	30
C. DE MEME QUE LA PART DES SALARIES CONCERNES PAR LA REVALORISATION DU SMIC	31
D. LA QUESTION DES COMPETENCES, DE LEUR DEVELOPPEMENT ET DE LEUR VALORISATION SALARIALE.....	33
III. SALAIRES MINIMA EN COMPARAISON INTERNATIONALE	37
A. COMPARER LES SALAIRES MINIMA, ACTUALISATION ET COMPLEMENTS	37
B. LE SALAIRE MINIMUM EN ALLEMAGNE ET AU ROYAUME-UNI.....	42
1. <i>Suivi et premiers enseignements de la mise en place du salaire minimum en l'Allemagne.....</i>	43
2. <i>Les revalorisations du National Minimum Wage et l'instauration du National Living Wage au Royaume-Uni.....</i>	44
IV. LES CARACTERISTIQUES DES ENTREPRISES EXPOSEES AU SMIC	49
A. CARACTERISTIQUES ET RENTABILITE DES ENTREPRISES SELON LA PROPORTION DE SALARIES DIRECTEMENT CONCERNES PAR LA REVALORISATION DU SMIC	49
1. <i>La proportion de salariés rémunérés au SMIC dans les entreprises</i>	49
2. <i>Les caractéristiques des entreprises selon la proportion de leur effectif salarié bénéficiaire de la revalorisation du SMIC</i>	50
3. <i>La rentabilité des entreprises directement concernées par la revalorisation du SMIC.....</i>	55
B. L'EXPOSITION INDIRECTE DES ENTREPRISES AU SMIC ET LA PROBLEMATIQUE DE LA COMPETITIVITE	57

1.	<i>Les variations du SMIC impactent l'ensemble des coûts de production (coûts salariaux et consommations intermédiaires).....</i>	57
2.	<i>Les secteurs d'activité ne sont pas tous directement exposés au SMIC de façon comparable.....</i>	57
3.	<i>Effet d'un coup de pouce au SMIC sur le salaire et le coût du travail</i>	58
4.	<i>Mécanisme de transmission d'une hausse des coûts dans les secteurs abrités vers les secteurs exposés par le biais des consommations intermédiaires.....</i>	60
5.	<i>Les effets de transmission dans l'industrie par le jeu des consommations intermédiaires d'un coup de pouce au Smic sont non négligeables par rapport à l'effet direct</i>	61
6.	<i>Un impact modéré sur la compétitivité coût, mais une problématique toujours prégnante pour l'emploi des peu qualifiés dans les secteurs abrités</i>	62
V.	LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE VIE DES SALARIES REMUNERES AU VOISINAGE DU SMIC	63
A.	LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIES PROCHES DU SMIC.....	63
1.	<i>Les salariés au voisinage du SMIC sont soumis à des contraintes physiques, des rythmes de production et une reconnaissance de leur travail proches de ceux que connaissent les autres salariés à bas salaire... ..</i>	64
2.	<i>...bien qu'ils soient également davantage concernés par certaines conditions de travail liées à la proximité de leur rémunération avec le salaire minimum</i>	65
B.	LES CONDITIONS DE VIE DES SALARIES AU SMIC	71
1.	<i>Les niveaux de consommation.....</i>	72
2.	<i>Le reste à vivre.....</i>	73
3.	<i>Le revenu estimé minimal pour subvenir aux besoins du ménage</i>	74
	CONCLUSION.....	77
	ANNEXE :	80
	COMPLEMENTS SUR LES CONDITIONS DE VIE DES MENAGES AU SMIC	80
	<i>Composition et niveau de vie des ménages au SMIC.....</i>	80
	<i>Structure de la consommation.....</i>	83
	<i>Opinion des ménages sur leur situation financière.....</i>	83
	CONSULTATION DES PARTENAIRES SOCIAUX SUR LA VERSION PROVISOIRE DU RAPPORT	86

COMPOSITION DU GROUPE D'EXPERTS

Président :

François BOURGUIGNON, Professeur, École d'économie de Paris

Membres :

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

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

Dominique GOUX, Chercheuse au laboratoire de sociologie quantitative du CREST

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

Rapporteur général :

Julien DEROYON, INSEE.

Rapporteurs :

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

Sophie OZIL, Direction générale du Trésor.

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

INTRODUCTION

Conformément à la loi du 3 décembre 2008, le groupe d'experts indépendants nommé en mai 2013 livre ici les résultats des analyses entreprises au cours de l'année 2015 sur le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) et son avis sur son évolution.

Le présent rapport synthétise la réflexion du groupe à partir de ces diverses informations et est destiné à éclairer la Commission nationale de la négociation collective (CNNC) qui se réunira le 14 décembre 2015.

I. LA SITUATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL

A. Conjoncture de l'emploi et du chômage

Depuis 2012, le PIB a connu une croissance faible (+ 0,2 % en 2012 puis + 0,7 % en 2013 et de nouveau + 0,2 % en 2014), insuffisante pour permettre une amélioration significative des conditions sur le marché du travail, avec un recul de l'emploi marchand durant trois années consécutives. Cependant la progression de l'emploi marchand enregistrée lors des trois premiers trimestres de 2015 semble indiquer un arrêt dans la dégradation de la situation sur le marché du travail. D'autre part, le taux de chômage semble s'être stabilisé aux alentours de 10 % depuis le second semestre 2013.

1. Après avoir été fortement impacté par la crise, l'emploi se stabilise

L'emploi marchand a été pénalisé par la faible croissance depuis 2009 et ses évolutions n'ont été que partiellement compensées par celles de l'emploi non marchand et non salarié

Après avoir reculé de 290 000 postes en moyenne annuelle en 2009, l'emploi total a progressé entre 2010 et 2012 (+ 270 000 postes sur les trois années), essentiellement soutenu par les évolutions de l'emploi non marchand et non salarié. En 2013, il connaît un nouveau repli (- 85 000), pénalisé par l'importante baisse de l'emploi marchand (- 130 000), avant de se redresser de nouveau en 2014 (+ 70 000 postes).

Depuis 2010, l'emploi salarié marchand est la composante qui a le plus pesé sur la reprise de l'emploi total : après son recul de 2010 (- 50 000 postes) et son rebond en 2011 (+ 100 000), il s'est de nouveau replié entre 2012 et 2014 (- 210 000 postes).

Tableau 1 : Décomposition des évolutions annuelles de l'emploi total depuis 2010

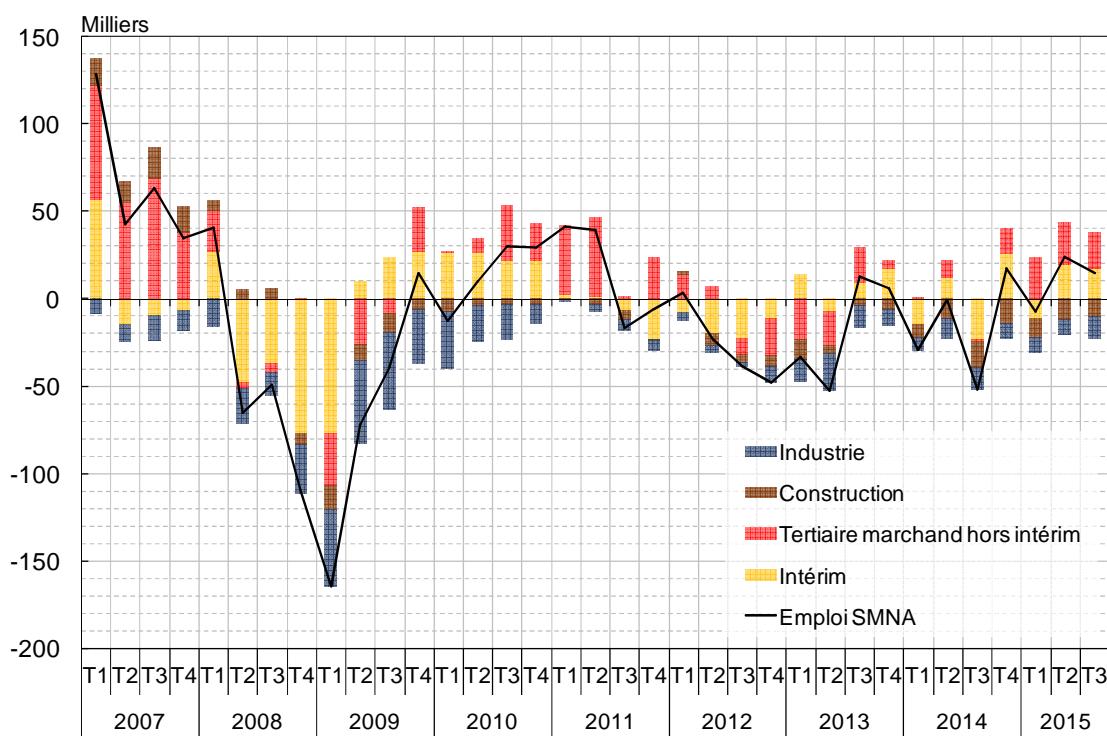
Moyenne annuelle (en milliers)	2010	2011	2012	2013	2014
Emploi total	30	206	33	- 83	68
dont :					
- Emploi salarié non marchand	34	33	14	23	103
- Emploi salarié marchand	- 49	101	- 28	- 131	- 53
- Emploi salarié agricole	- 4	4	4	7	4
- Emploi non salarié	91	54	30	9	15

Sources : INSEE, emploi Estel

L'emploi marchand donne des signes de redressement depuis la fin d'année 2014

Après avoir connu trois années de forte baisse, à un rythme moyen de - 20 000 postes par trimestre entre 2012 et 2014, l'emploi salarié marchand a progressé de 17 000 postes au premier semestre 2015. Ce gain modeste, eu égard aux reculs des années précédentes, est le résultat d'une légère baisse au 1^{er} trimestre (- 7 000 postes) et d'un rebond au 2^e trimestre (+ 24 000 postes). Ce dernier s'explique principalement par les créations d'emplois dans le secteur tertiaire marchand et dans l'intérim (+ 44 000 postes dans ces deux secteurs). En revanche, les destructions d'emplois se sont poursuivies dans l'industrie et la construction (respectivement - 9 000 et - 12 000 postes au 2^e trimestre), en lien avec le repli de la production manufacturière. Au troisième trimestre 2015, l'estimation « flash » de l'INSEE révèle une nouvelle hausse de l'emploi marchand, de + 15 000 postes.

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



Source : INSEE, emploi Estel

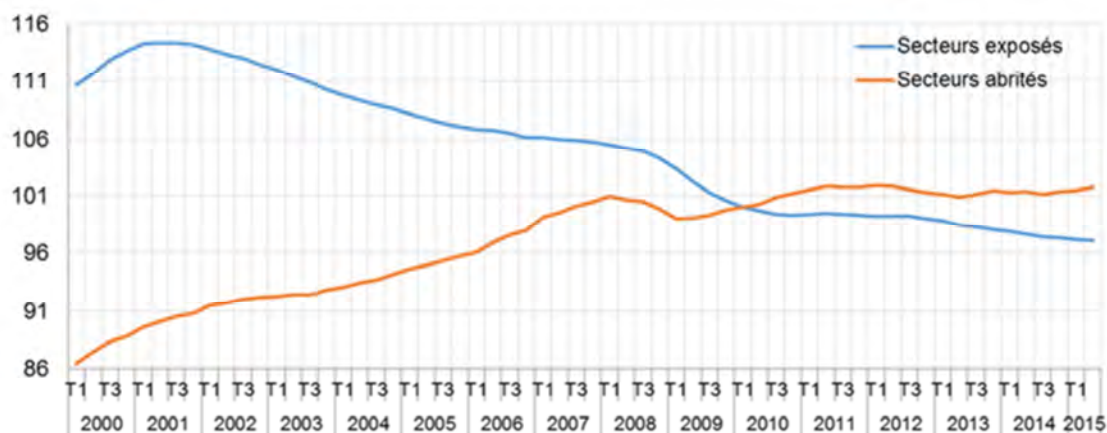
L'emploi dans les secteurs abrités n'a pas retrouvé son évolution tendancielle depuis la crise

L'emploi salarié dans les secteurs abrités de la concurrence étrangère¹ a augmenté fortement au cours de la seconde moitié des années 2000. Il a été fortement impacté par la crise (- 250 000 postes entre le 1^{er} trimestre 2008 et le 1^{er} trimestre 2009). Après s'être redressé en 2010 (+ 190 000 postes entre le 1^{er} trimestre 2010 et le 1^{er} trimestre 2011), il s'est stabilisé depuis (+ 25 000 postes).

A l'inverse, les secteurs exposés connaissent une baisse de leurs effectifs de façon quasi-continue depuis 2001. Malgré de moindres pertes que dans les secteurs abrités durant la crise (- 120 000 postes), l'emploi des secteurs exposés a continué à reculer depuis 2010 (- 160 000 emplois entre le 1^{er} trimestre 2010 et le 2^e trimestre 2015). Cette dynamique est essentiellement portée par les destructions d'emplois dans l'industrie, qui se poursuivent à un rythme compris entre - 20 000 et - 10 000 postes par trimestre.

Au total, alors qu'avant la crise, le dynamisme de l'emploi était porté par les secteurs abrités, qui faisaient plus que compenser les pertes d'emplois dans les secteurs exposés, la stabilisation de l'emploi dans les secteurs abrités depuis 2011 ne permet plus de contrebalancer les destructions d'emplois des secteurs exposés.

Graphique 2 : Évolutions de l'emploi salarié dans les secteurs exposés et abrités depuis 2000



Source : INSEE, emploi Estel, base 100=2010 T1

¹ La décomposition retenue entre secteurs abrités et exposés est la suivante :

- Secteurs exposés : A-agriculture, B-E-Industrie, H-transports et entreposage, J-information et communications.
- Secteurs abrités : F-Construction, G-I-Commerce, hébergement, et activités de restauration, K-activités financières et d'assurance, L-Activités immobilières, M-N-Activités spécialisées, scientifiques et techniques ; activités de services administratifs et de soutien, O-Q-Administration publique, défense, éducation, santé humaine et action sociale, R-U-Arts, spectacles, autres activités de services, activités des ménages et extra-territoriales.

2. Le marché du travail reste de plus très segmenté

Le dualisme du marché du travail s'est renforcé depuis la crise, avec le développement des formes particulières d'emploi. Ainsi, la part du temps partiel dans l'emploi a progressé de deux points depuis le début de la crise (*cf.* graphique 3).

Graphique 3 : Proportion de salariés à temps partiel



Source : INSEE, enquête emploi

Cette hausse relève en partie d'une augmentation du temps partiel subi². Ainsi, la part des personnes à temps partiel subi dans l'emploi à temps partiel est passée de 31 % à 37,5 % entre 2008 et 2014³.

D'autre part, la part des embauches en contrats à durée déterminée (CDD), calculée à partir de l'enquête sur les mouvements de main d'œuvre de la DARES, a augmenté de près de 15 points entre le 1^{er} trimestre 2008 et le 1^{er} trimestre 2015 (*cf.* graphique 4). Ce mouvement s'est accompagné d'un développement des CDD courts. Ainsi, au 3^e trimestre 2015, les CDD de moins d'un mois représentaient 69,5 % des demandes d'embauches auprès de l'Acoss, contre 60,7 % au 1^{er} trimestre 2008 (*cf.* graphique 5). On peut cependant remarquer une tendance à la stabilisation de la part des embauches en contrats très courts dans le total des embauches depuis le 2^e trimestre 2014. Même si la moindre durée des CDD compense leur part accrue dans les embauches, de sorte que la part des CDI dans l'emploi reste stable à un peu plus de 86 %⁴, cette double évolution est révélatrice d'une faiblesse du marché dans sa capacité d'adéquation entre l'offre et de la demande de travail.

² Salariés à temps partiel déclarant vouloir travailler davantage.

³ Source OCDE.

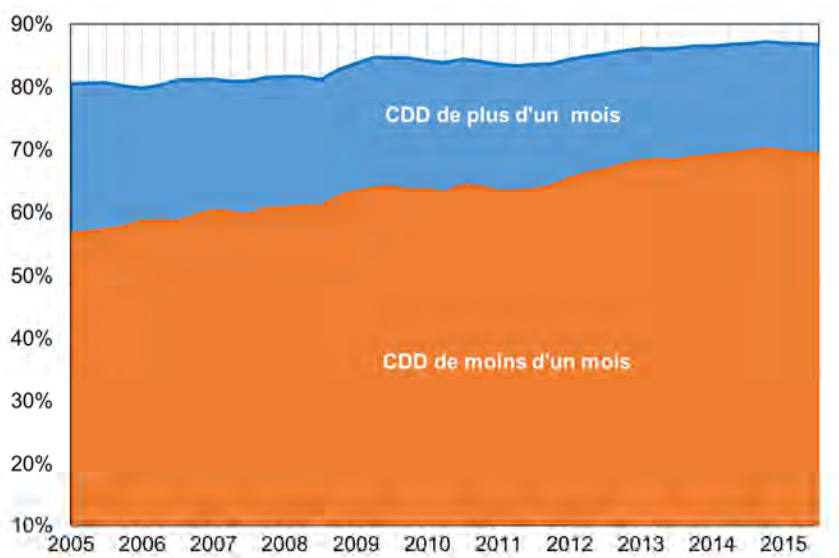
⁴ Cf. Dares Analyses n°50 "Emploi, chômage, population active : bilan de l'année 2014", juillet 2015.

Graphique 4 : Part des embauches en CDD dans le total des embauches



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

Graphique 5 : Part des contrats temporaires dans les intentions d'embauches dans le secteur concurrentiel.



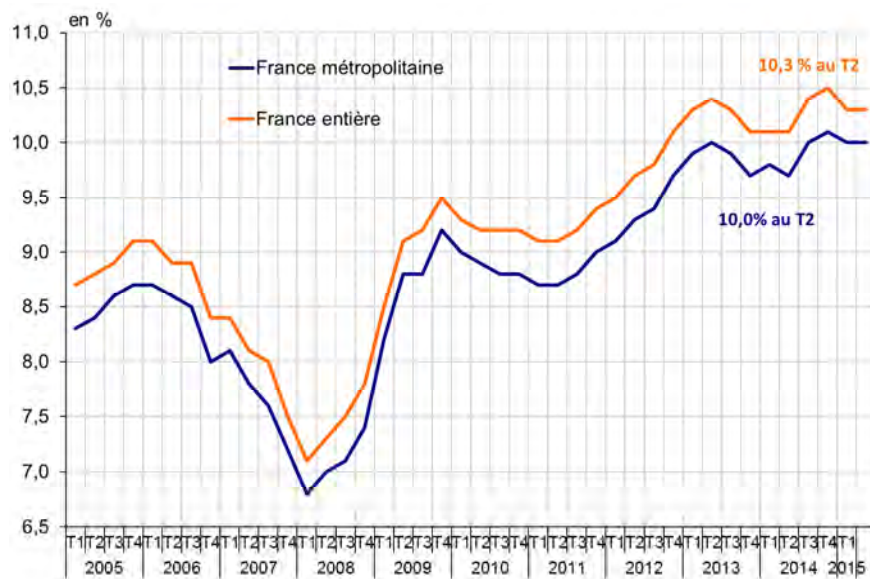
Source : Acoess, déclarations uniques d'embauches (DUE)

3. Le chômage s'est globalement stabilisé depuis 2013 à un niveau proche de 10 %

Après avoir augmenté de 2,4 points entre le 1^{er} trimestre 2008 et le 4^e trimestre 2009, le taux de chômage en France métropolitaine a connu une légère baisse jusqu'à mi-2011. Il a

ensuite progressé de manière continue jusqu'au 2^e trimestre 2013. Il s'est stabilisé depuis autour de 10 % (10,0 % aux 1^{er} et 2^e trimestres 2015).

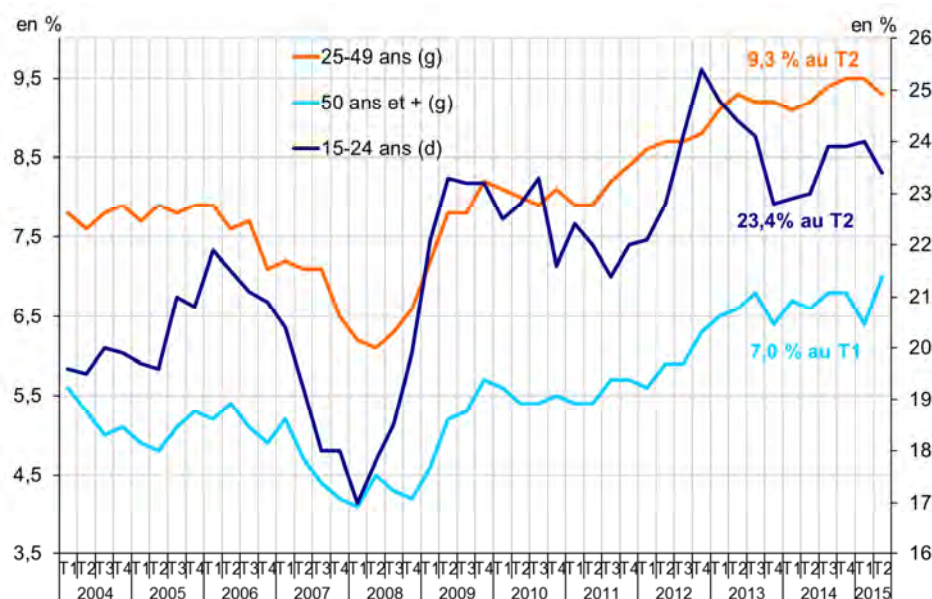
Graphique 6 : Évolution du taux de chômage au sens du BIT



Source : INSEE, Enquête emploi

Le taux de chômage des jeunes de moins de 25 ans a été le plus affecté par la crise, passant de 17 % au 1^{er} trimestre 2008 à 25,4 % au 2^e trimestre 2012. Il a connu depuis un certain reflux, s'établissant à 23,4 % au 2^e trimestre 2015. Le taux de chômage des seniors a moins progressé et se situe à 7,0 % au 2^e trimestre (cf. graphique 7). Néanmoins, les seniors sont en proportion plus touchés par le chômage de longue durée⁵. Les chômeurs de longue durée sont soumis à des risques spécifiques, comme la dépréciation du capital humain, et le risque d'un signal négatif pour les employeurs. Les chances de sortir du chômage sont plus faibles lorsque la durée de chômage s'allonge, et ce phénomène s'aggrave en période de crise.

⁵ On définit le chômage de longue durée comme regroupant les personnes au chômage depuis au moins un an, « *Chômage de longue durée : la crise a frappé plus durement ceux qui étaient déjà les plus exposés* », J. Lê, S. Le Minez, M. Rey, Chapitre de « France, portrait social », INSEE Références, 2014.

Graphique 7 : Taux de chômage au sens du BIT par âge (France métropolitaine)

Source : INSEE, Enquête emploi

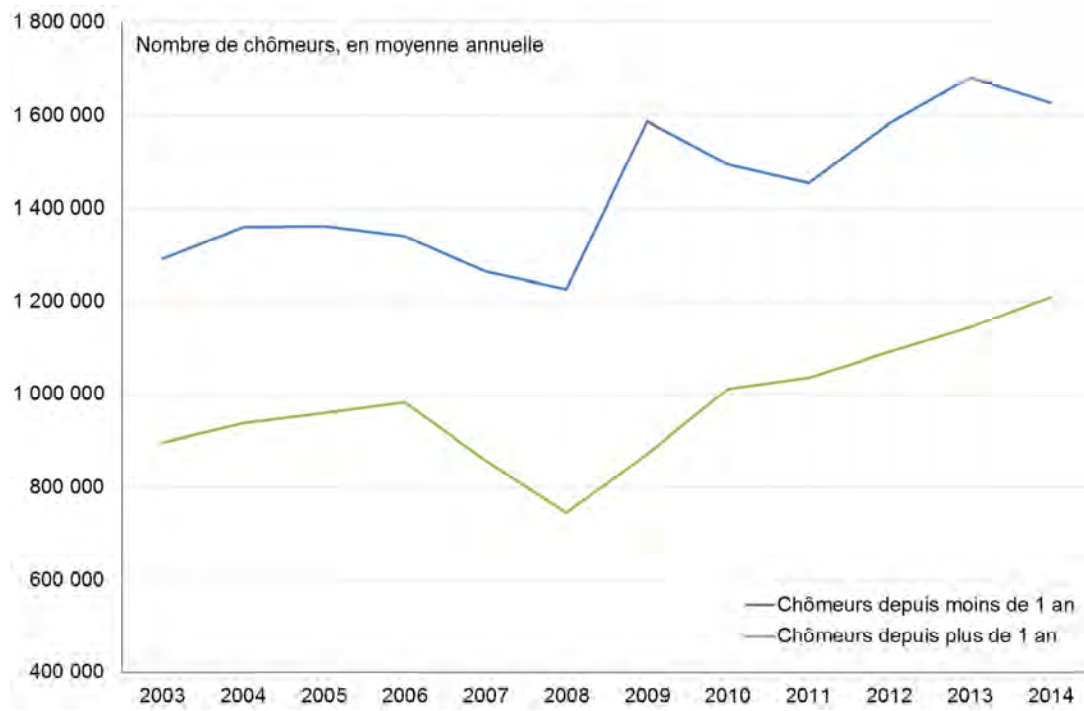
En 2014, environ 2,8 millions de personnes étaient au chômage au sens du BIT. Parmi elles, 1,2 million étaient au chômage depuis plus d'un an. Le nombre de chômeurs de longue durée et de très longue durée⁶ a évolué plus vite que le nombre total de chômeurs : ainsi, alors que le nombre de chômeurs a augmenté de 44 % entre 2008 et 2014, ce chiffre est de 63 % pour les chômeurs de plus d'un an, et de 61 % pour les chômeurs de plus de 2 ans.

Une conséquence possible de cette augmentation est une moindre adéquation entre offre et demande de travail par le biais d'effets d'hystérèse du chômage et un ralentissement des retours à l'emploi. Ainsi, les études montrent que la probabilité de retour vers l'emploi diminue avec le temps passé au chômage⁷. Comme en témoigne le graphique ci-dessous, alors que le nombre de chômeurs de moins de un an a pu baisser avec le rebond conjoncturel en 2010 - 2011, le nombre de chômeurs de longue durée a progressé continûment sans inflexion majeure depuis la crise.

⁶ Chômeurs de plus de 2 ans

⁷ « Le chômage de longue durée », rapport du Conseil d'orientation pour l'emploi, décembre 2011.

Graphique 8 : Effectifs de chômeurs selon la durée de chômage



Source : INSEE, Enquête emploi, calculs DG Trésor

Encadré : L'appariement sur le marché du travail depuis la crise

La courbe de Beveridge met en relation le taux de chômage (en abscisse) et le taux de vacance des emplois (en ordonnée). Ce dernier est défini comme la part d'emplois non occupés dans l'emploi total. Cette relation est généralement négative : plus le taux de vacance est faible, plus le taux de chômage est élevé (et inversement). Cette courbe est l'illustration empirique d'une fonction d'appariement entre l'offre et la demande de travail. En ce sens, elle renseigne à la fois sur les tensions conjoncturelles qui peuvent exister sur le marché du travail mais aussi sur les contraintes plus structurelles d'adéquation entre l'offre et la demande. Plus ces contraintes sont lourdes, plus le taux de chômage structurel est élevé.

Premièrement, la position sur la courbe renseigne sur la dimension conjoncturelle du problème d'appariement. *En période de forte activité, une tension se crée sur le marché du travail : la demande est supérieure à l'offre. Cela se traduit par un faible taux de chômage et un taux de vacance élevé. À l'inverse, en période de ralentissement, l'offre de travail peut apparaître très excédentaire. Le taux de chômage augmente alors tandis que la part d'emplois vacants diminue. Les variations conjoncturelles se traduisent alors par un déplacement le long de la courbe de Beveridge.*

Deuxièmement, la pente de la courbe traduit la performance structurelle du marché du travail en matière d'appariement. *Plus la courbe est pentue, moins les conditions d'appariement semblent performantes. En effet, dans le cas d'une courbe parfaitement verticale, une augmentation du taux d'emplois vacants n'est pas associée à une baisse du taux de chômage. Ce dernier semble alors principalement déterminé par sa composante structurelle qui reste inerte du fait d'une inadéquation entre offre et demande de travail. Cette inadéquation peut avoir plusieurs causes qui se recoupent partiellement : inadaptation des qualifications aux postes proposés, mobilités sectorielle ou géographique réduites, un salaire de réservation élevé, salaires inélastiques (à la baisse ou à la hausse).*

Les capacités d'appariement du marché du travail apparaissent également dans le déplacement de la courbe de Beveridge. *En effet, si pour un même taux de vacance, le taux de chômage croît, cela peut traduire des difficultés accrues de rencontre entre l'offre et la demande. Cette translation de la courbe correspond à une augmentation du taux de chômage structurel. Cependant, un déplacement de la courbe de Beveridge peut aussi résulter d'une hausse prononcée du taux d'activité qui induit à court terme une augmentation du taux de chômage.*

L'évolution de la courbe de Beveridge depuis 2008 suggère un appariement moins efficace entre demande et offre de travail. *La première phase de la crise enclenchée en 2008 ne semble pas indiquer de dégradation forte des mécanismes d'appariement sur le marché du travail (cf. graphique 9). La courbe s'oriente vers le Sud-est (moins de vacances et plus de chômage) entre le 1^{er} trimestre 2008 et le 4^{ème} trimestre 2009 dans un contexte où le taux de chômage progresse encore faiblement tandis que la contraction de l'activité se traduit par une diminution du taux de vacance.*

Une deuxième phase est perceptible entre la fin de l'année 2009 et le début de l'année

2011 où la pente de la courbe devient quasiment verticale. Durant cette période de reprise de l'activité, la hausse observée de l'indicateur de vacance ne s'est pas accompagnée d'un recul significatif du taux de chômage. Ce phénomène a pu être observé pour l'ensemble de la zone euro⁸. Il peut être dû à un décalage structurel entre les caractéristiques (secteurs, professions) des offres et des demandes d'emploi ou encore à des délais de réponse de l'offre à la demande.

Entre la fin de l'année 2011 et la mi-2013, la courbe de Beveridge a retrouvé une position plus pentue mais beaucoup plus élevée : le taux de chômage se maintient à un haut niveau tandis que l'indicateur de vacance a progressé, ce qui peut refléter un problème d'inadéquation accentué entre l'offre et la demande de travail.

Depuis la fin 2013, le taux de chômage se stabilise à un niveau élevé. La hausse du taux de vacance depuis la mi-2014 pourrait indiquer le début d'un redressement de la demande de travail, qui devrait logiquement être suivi par une baisse du taux de chômage.

Graphique 9 : Courbe de Beveridge



Source : DARES (enquête Acemo), INSEE (taux de chômage au sens du BIT)

Le déplacement de la courbe de Beveridge en France dans les années plus récentes vers le haut et la droite suggère qu'un changement structurel a eu lieu sur le marché du travail et sur la nature du chômage. La hausse du chômage observée a été essentiellement le résultat d'une baisse de la demande de travail non qualifié.

⁸ « Labour market and wage developments in Europe 2015 », rapport de la Commission européenne, juillet 2015.

4. Les perspectives : le redressement progressif de l'emploi permettrait une stabilisation voire un léger reflux du chômage en 2016

Dans ses prévisions économiques d'automne, la Commission européenne anticipe que la croissance devrait augmenter en France en 2015 et 2016 (+ 1,1 % puis + 1,4 %). Elle prévoit que l'emploi devrait croître légèrement, dans le contexte d'une reprise lente (+ 0,3 % en 2015 et + 0,5 % en 2016), et anticipe des effets limités pour le CICE et le Pacte de responsabilité. Dans ce contexte, le taux de chômage ne devrait pas entamer sa baisse avant 2017 selon la Commission (- 0,1 point entre 2016 et 2017 pour la France entière).

Dans ses dernières perspectives économiques de novembre 2015, l'OCDE table pour la France sur une croissance de 1,1 % en 2015, 1,3 % en 2016 et 1,6 % en 2017 et prévoit une croissance de l'emploi total de - 0,1 % en 2015, + 0,1 % en 2016 et + 0,5 % en 2017. Comme la Commission européenne, elle anticipe une stabilisation du taux de chômage en 2015 et 2016 à 10,4 % de la population active en France entière, et un reflux à 10,2 % en 2017.

Les prévisions du gouvernement dans le cadre du projet de loi de finance pour 2016 sont plus optimistes. Selon elles, l'emploi total devrait progresser de 85 000 postes en 2015 et accélérer en 2016 (+ 150 000 postes), soutenu par les politiques de baisse du coût du travail et le déploiement des contrats aidés, ainsi que par l'accélération progressive de l'activité. Après une stabilisation en 2015, l'emploi salarié marchand devrait croître de près de 100 000 postes en moyenne annuelle en 2016. Le chômage commencerait ainsi de refluer. Les prévisions qui sous-tendent le Projet de loi de finances sont cependant antérieures aux révisions des prévisions de la Commission européenne et de l'OCDE.

B. Dynamique des salaires et de la productivité⁹

1. Les salaires nominaux ont ralenti depuis la crise

La croissance du salaire moyen par tête (SMPT)¹⁰ nominal dans les branches marchandes non agricoles a baissé depuis 2007 (*cf.* graphiques 10 et 11), passant d'une moyenne annuelle de 3,2 % entre 2000 et 2007 à 1,9 % sur la période 2007-2014. Le salaire moyen de base (SMB) et le salaire horaire de base des ouvriers et employés¹¹ (SHBOE) sont quant à eux passés d'une moyenne annuelle de 2,6 % (respectivement 3,2 %) entre 2000 et 2007 à 2,0 % (respectivement 2,1 %) entre 2008 et 2014. Ce ralentissement des salaires nominaux

⁹ Analyse réalisée par Hadrien Camatte, Geoffrey Lefebvre et Thérèse Quang (DG Trésor) à la demande du groupe d'experts sur le SMIC.

¹⁰ Le SMPT, calculé comme le rapport de la masse salariale totale et du nombre de salariés mesurés par la comptabilité nationale, comprend tous les éléments de rémunération, hors cotisations employeurs. Son évolution traduit des effets structurels (évolution des qualifications, de la quantité de temps de travail) et conjoncturels (ajustement des heures aux aléas conjoncturels, primes).

¹¹ Le SMB et le SHBOE mesurent des salaires de base (hors primes et heures supplémentaires) à structure de qualification constante et hors variations conjoncturelles du temps de travail. Depuis le décret du 7 février 2013, le SMIC est revalorisé sur la base de la moitié du gain du pouvoir d'achat du salaire horaire des ouvriers et des employés, et non plus des seuls ouvriers.

s'explique d'abord par une moindre inflation (+ 1,4 % par an en moyenne annuelle depuis 2007 contre + 1,8 % précédemment). Néanmoins, le pouvoir d'achat des salaires, *i.e.* les salaires déflatés par l'indice des prix à la consommation, a également ralenti, de + 1,3 % par an en moyenne avant crise à + 0,5 % après, comme les gains de productivité (+ 1,2 % par an en moyenne annuelle sur la période 2000-2007 à + 0,4 % sur la période 2007-2014).

Sur la période récente, le SMPT a progressé de 1,6 % en glissement annuel au 2^e trimestre 2015, après + 1,8 % au trimestre précédent. Le dynamisme du SMPT au 1^{er} trimestre 2015 (+ 0,8 %) a constitué une surprise dans un contexte d'inflation faible et de progression modérée des salaires négociés. Toutefois, cette hausse a été largement temporaire puisque le SMPT est resté quasiment stable au deuxième trimestre (+ 0,1 %). Selon l'Acoss, « ce ralentissement au deuxième trimestre traduit une correction attendue des fortes hausses du salaire moyen par tête (SMPT) enregistrées au premier trimestre 2015 dans quelques secteurs tels que la fabrication de matériels de transport, l'industrie chimique, la fabrication d'équipements électriques, les télécommunications, les activités juridiques, de conseil et d'ingénierie, en lien, dans certains cas, avec le versement de primes ou d'indemnités de licenciement ».

Les salaires négociés, quant à eux, continuent leur mouvement de décélération entamé à la mi-2012 et atteignent des niveaux de croissance historiquement bas en termes nominaux. En 2014, le SMB et le SHBOE ont progressé de 1,4 % (après + 1,7 % pour le SMB et + 1,8 % pour le SHBOE en 2013). Ce ralentissement s'est confirmé depuis le début de l'année, le SMB et le SHBOE ayant augmenté de 1,2 % en glissement annuel au 3^e trimestre 2015 d'après les données provisoires de la DARES.

Tableau 2 : Salaire moyen par tête et productivité

Taux de croissance annuel moyen	2000-2007	2007-2014
SHBOE (Salaire horaire de base ouvrier et employé)	3,2 %	2,1 %
SMB (Salaire mensuel de base)	2,6 %	2,0 %
SMPT BMNA (Salaire moyen par tête dans les branches marchandes non agricoles)	3,2 %	1,9 %
IPC Indice des prix à la consommation	1,8 %	1,4 %

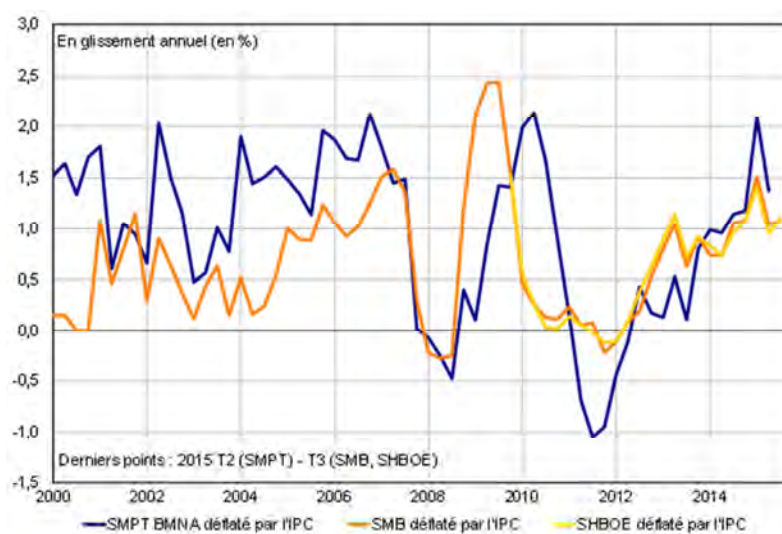
SHBOE*déflaté par l'IPC	1,4 %	0,7 %
SMB déflaté par l'IPC	0,8 %	0,6 %
SMPT BMNA déflaté par l'IPC	1,3 %	0,5 %

Productivité BMNA	1,2 %	0,4 %
-------------------	-------	-------

Source : DARES, INSEE

*SHBO du T1 2000 au T3 2008 puis SHBOE depuis le T4 2008

Graphique 10 : SMB, SHBOE et SMPT réels dans les branches marchandes non agricoles (glissement annuel en %)



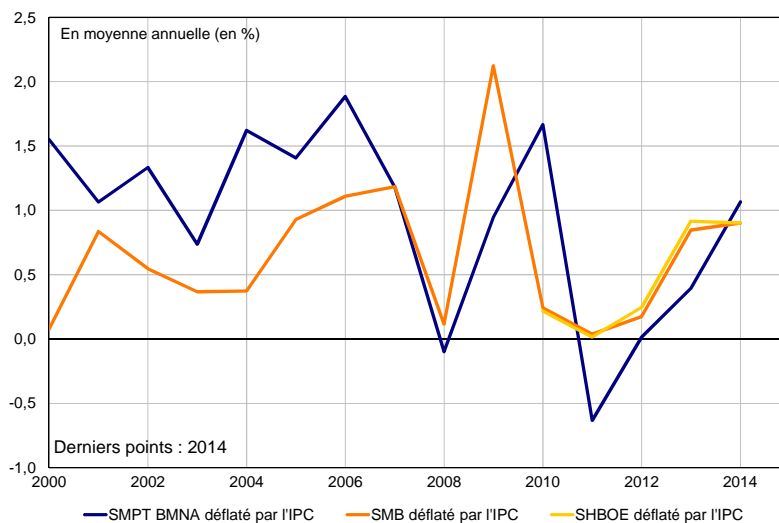
Source : DARES, INSEE

Note : la série du SHBOE commence au T4 2008

SMPT : Résultats détaillés des comptes nationaux trimestriels

SMB, SHBOE : Résultats provisoires de la DARES

Graphique 11 : SMB, SHBOE et SMPT réels dans les branches marchandes non agricoles (moyenne annuelle en %)



Source : DARES, INSEE

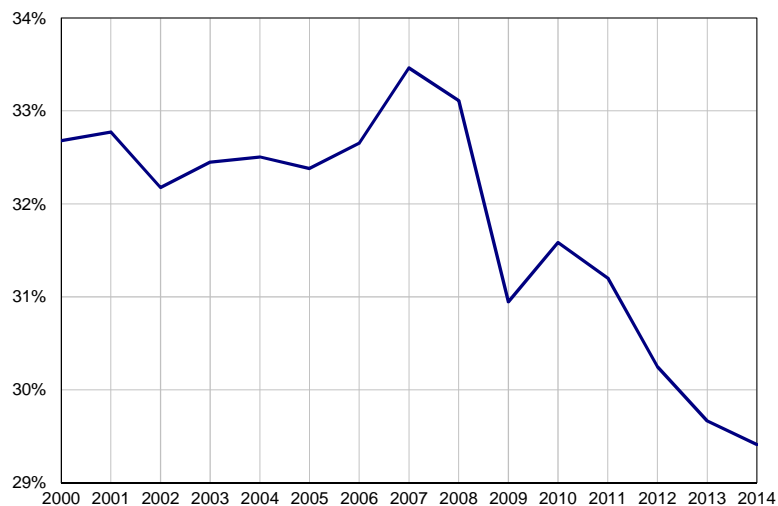
Note : la série du SHBOE commence au T4 2008

2. Le taux de marge des entreprises s'est dégradé depuis la crise

Du point de vue des entreprises, les salaires super-bruts par salarié ont crû plus rapidement que la valeur ajoutée par salarié, conduisant à une détérioration de leur taux de marge

Après le déclenchement de la crise, en 2009, la productivité a diminué fortement, dans la mesure où la baisse de l'emploi a été plus modérée que celle de l'activité. Cette détérioration de la productivité s'est produite à un moment où la progression des salaires en termes réels a été relativement soutenue en lien avec la forte surprise à la baisse sur l'inflation résultant de la baisse marquée du prix du pétrole, ce qui a entraîné un repli marqué du taux de marge des sociétés non financières (SNF), de - 2,2 points sur la seule année 2009, alors que celui-ci était resté globalement stable depuis la fin des années 1980 (cf. graphique 12).

Cette baisse du taux de marge n'est pas inhabituelle en phase de retournement conjoncturel : la rapidité du repli de la demande est généralement plus grande que la capacité des entreprises à réduire leurs coûts en pesant sur l'emploi et les salaires. En 2010, la productivité apparente du travail est toutefois repartie à la hausse, ce qui a permis une remontée temporaire du taux de marge des sociétés non financières (à 31,6 % après 30,9 % en 2009).

Graphique 12 : Taux de marge des SNF

Source : INSEE – Calculs DG Trésor

L'écart qui était apparu en 2009 entre le pouvoir d'achat des salaires et la productivité s'est progressivement refermé : en 2014 cet écart est quasi-nul en prenant comme point de départ l'avant crise (*cf.* graphique 13). **Ainsi, du point de vue des salariés, les salaires ont évolué globalement en ligne avec la productivité.**

Pour autant, le taux de marge des entreprises a continué de décroître, de 1½ point entre 2010 et 2014. La progression des salaires nominaux ayant été supérieure aux gains de productivité, les coûts salariaux unitaires¹² (CSU) sont restés dynamiques, ce qui a conduit les entreprises à consentir des efforts de marges. En effet, dans un contexte de demande affaiblie, les entreprises n'ont pas pu répercuter cette hausse des coûts de production sur leurs prix de vente, conduisant à un prix de la valeur ajoutée moins dynamique que les prix à la consommation mesurés par l'IPC¹³. **Au final, du point de vue des entreprises, l'écart entre les salaires super-bruts déflatés par le prix de la valeur ajoutée¹⁴ et la productivité ne s'est pas résorbé et explique la dégradation du taux de marge** (*cf.* graphiques 14 et 15).

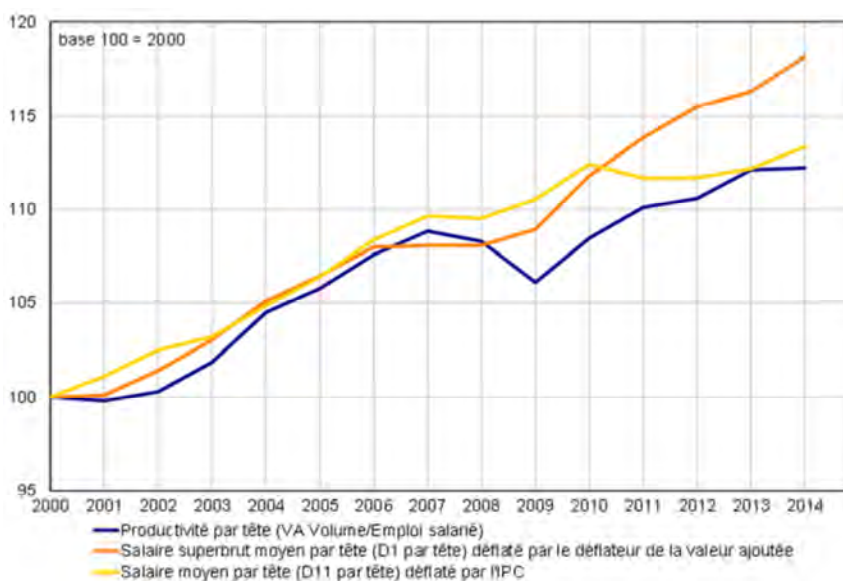
¹²Les coûts salariaux unitaires (CSU) est un indicateur du coût du travail qui consiste à rapporter les coûts salariaux, y compris cotisations sociales employeurs en termes nominaux à des quantités produites (valeur ajoutée ou production).

¹³ Cette divergence de dynamique entre prix de VA et IPC, généralisée au niveau de la zone euro, s'explique par différents facteurs, notamment la fiscalité indirecte (consolidation importante par la hausse des recettes au cours des premières années post-crise), évolution des cotisations employeurs, évolution des termes de l'échange extérieur et prix des autres composantes de demande intérieure. Toutefois, une part importante de l'écart s'explique par des conventions statistiques différentes dans la mesure des prix de consommation au sens de l'IPC ou de la comptabilité nationale (prix des télécommunications, traitement des SIFIM, différences de pondérations, etc.).

¹⁴Les salaires super-bruts réels traduisent le coût total du travail du point de vue de l'entreprise, puisqu'il prend en compte les salaires et traitements bruts des salariés ainsi que les cotisations sociales employeurs. Il est déflaté par le déflateur de la valeur ajoutée. Celui-ci constitue un prix de référence pertinent pour les entreprises dans le cadre de négociations salariales, car il reflète l'évolution de leur prix de vente, corrigé du coût de leurs consommations intermédiaires. Ainsi, le prix de valeur ajoutée augmente avec les prix de production des entreprises mais est affecté négativement par le coût de leurs intrants.

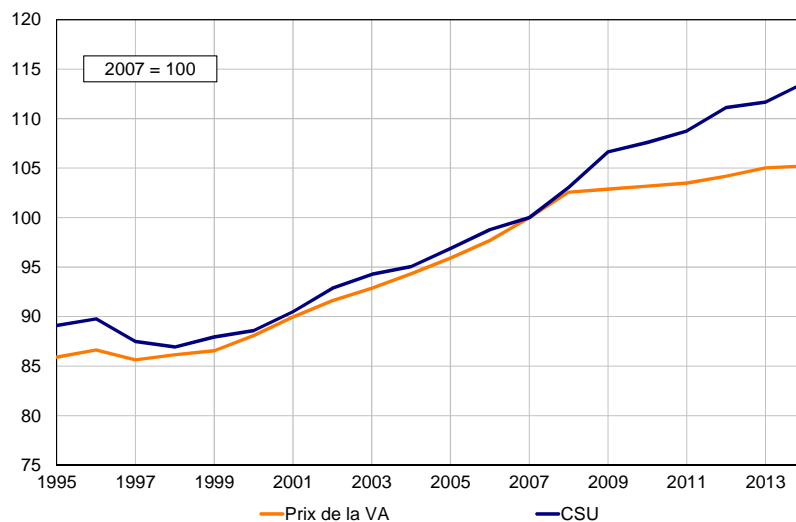
Le taux de marge des SNF a toutefois augmenté début 2015. Comme l'a souligné l'INSEE dans les résultats détaillés du 2e trimestre 2015 : « Au 1er trimestre 2015, le taux de marge des sociétés non financières avait fortement augmenté (+ 1,4 point, de 29,8 % à 31,2 %), avec les baisses de cotisations sociales et le relèvement du taux du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE). Au 2e trimestre, les rémunérations versées par les SNF augmentant à peine plus que leur valeur ajoutée, leur taux de marge est quasi stable (- 0,1 point, à 31,1 %) ».

Graphique 13 : Productivité et salaires réels (BMNA) France - base 100 en 2000



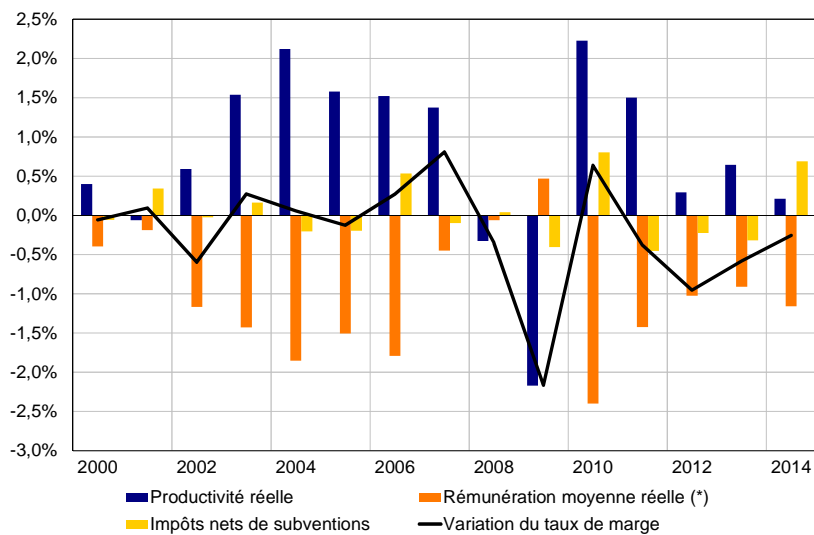
Source : Eurostat - Calculs DG Trésor

Graphique 14 : Coûts salariaux unitaires (CSU) et prix de la valeur ajoutée (BMNA) base 100 en 2007



Source : INSEE – Calculs DG Trésor

Graphique 15 : Contributions à l'évolution du taux de marge des SNF



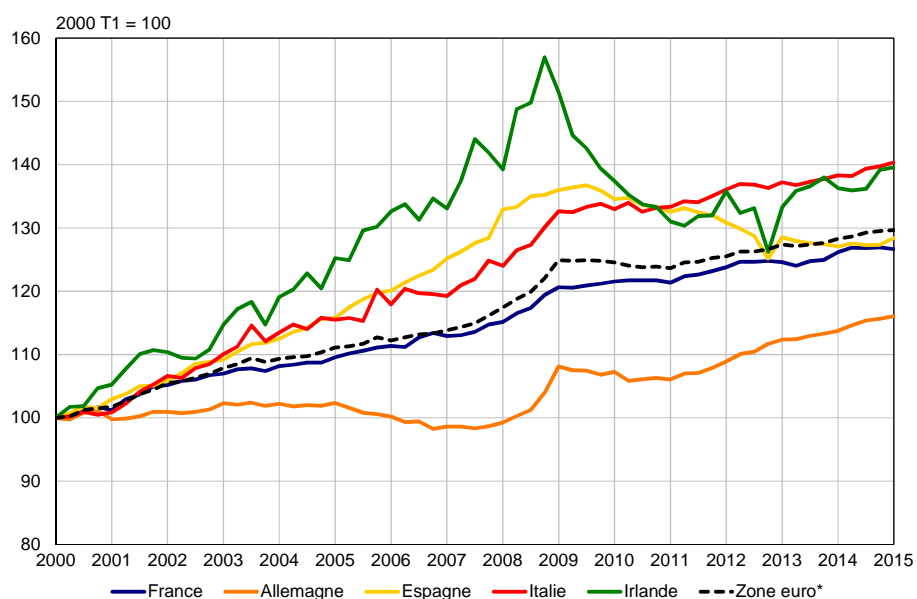
Source : INSEE – Calculs DG Trésor

(*) : masse salariale super-brute (D1) rapportée à l'emploi, déflatée par le prix de la VA BMNA – hors activités financières (K) et immobilières (L)

3. Comparaison internationale : depuis la crise, les coûts salariaux unitaires semblent converger dans les principaux pays de la zone euro, la France conservant une position intermédiaire

Avant la crise, les coûts salariaux unitaires (CSU) ont connu des évolutions contrastées au sein de la zone euro (cf. graphique 16). Les CSU français ont progressé moins vite qu'en Espagne, en Irlande, où ils ont été particulièrement dynamiques du fait d'une forte progression salariale et en Italie, où la productivité a stagné. En revanche, ils ont crû plus vite qu'en Allemagne, où les CSU ont baissé sur la période du fait d'une forte modération salariale.

Graphique 16 : Évolutions des coûts salariaux unitaires (CSU) depuis 1995 – ensemble de l'économie



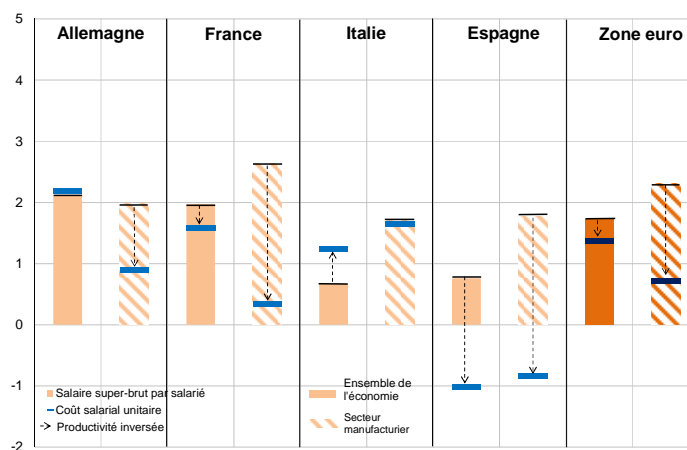
*Zone euro au sens de l'OCDE (15 pays)

Source : OCDE – Calculs DG Trésor

Depuis 2009, les salaires super-bruts par salarié augmentent à un rythme comparable en France et en Allemagne. En revanche, les coûts salariaux unitaires en France sont moins dynamiques qu'en Allemagne car la France bénéficie de gains de productivité plus importants. En particulier, dans le secteur manufacturier, les forts gains de productivité réalisés en France compensent quasi intégralement la hausse des salaires super-bruts par salarié. A l'inverse, en Espagne, les gains de productivité font plus que compenser l'évolution

des salaires super-bruts par salarié, permettant aux coûts salariaux unitaires d'opérer un rattrapage significatif par rapport à la France.

Graphique 17 : Contributions aux taux de croissance annuel moyen des CSU dans l'ensemble de l'économie et dans le secteur manufacturier sur la période 2009-2014



Source : Eurostat – Calculs DG Trésor

Note de lecture : les CSU de l'ensemble de l'économie en Allemagne ont augmenté en moyenne annuelle de 2,0 % sur la période 2009-2014, du fait d'une progression plus dynamique des salaires (+ 2,1 %) que de la productivité (+ 0,2 %)

À la différence des coûts salariaux unitaires, l'indice du coût du travail prend en compte la mise en place du CICE à partir du premier janvier 2013¹⁵ : il a baissé au 1^{er} trimestre 2013 à la mise en place du CICE, puis à nouveau au 1^{er} janvier 2014 avec sa montée en charge (cf. graphiques 18 et 19). Entré en vigueur le 1^{er} janvier 2013, le CICE représentera à terme un gain équivalent à 6 % de la masse salariale brute pour les salaires inférieurs à 2,5 Smic, correspondant à une baisse d'environ 3 % du coût du travail pour les entreprises concernées.

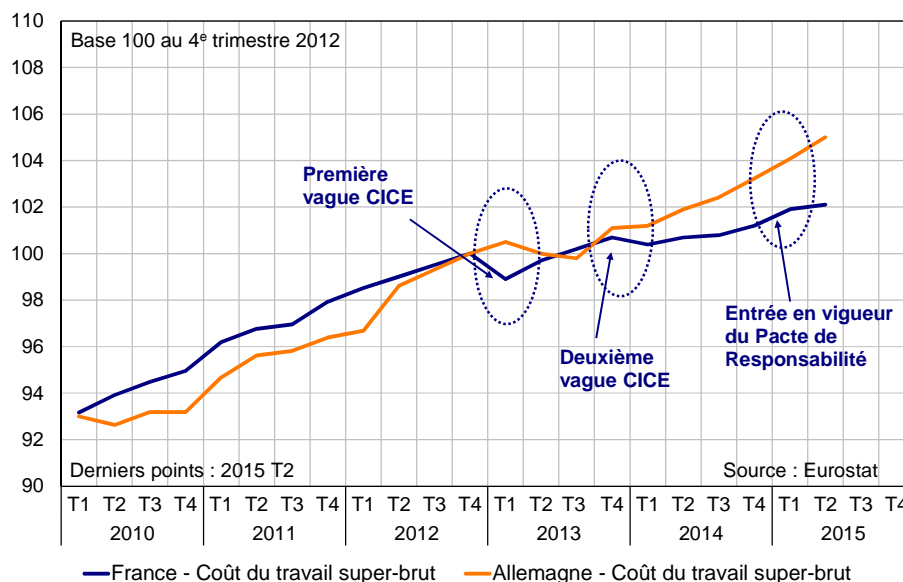
Depuis janvier 2015, les mesures du Pacte de responsabilité¹⁶ et de solidarité complètent les effets du CICE. Dans le même temps, le salaire minimum allemand à 8,5 € de l'heure entrainé en application pour toutes les entreprises et administrations, à moins qu'elles ne soient couvertes par une convention de branche leur octroyant une période de transition de 2 ans (cf. Chapitre III Salaires minima en comparaison internationale). L'indice du coût du travail (industrie, construction et services) a ainsi augmenté au 2^e trimestre 2015 de 0,9 % en Allemagne (après + 0,8 %) et de 0,2 % (après + 0,7 %) en France. L'indice du coût du travail

¹⁵ En comptabilité nationale, par convention, le CICE est comptabilisé comme une subvention sur la production et non comme une baisse de cotisations sociales employeurs. En outre, il est comptabilisé à partir de 2014, au titre des salaires versés en 2013.

¹⁶ Le Pacte de responsabilité et de solidarité inclut également des baisses de prélèvements sur les entreprises, au-delà des baisses de coût du travail.

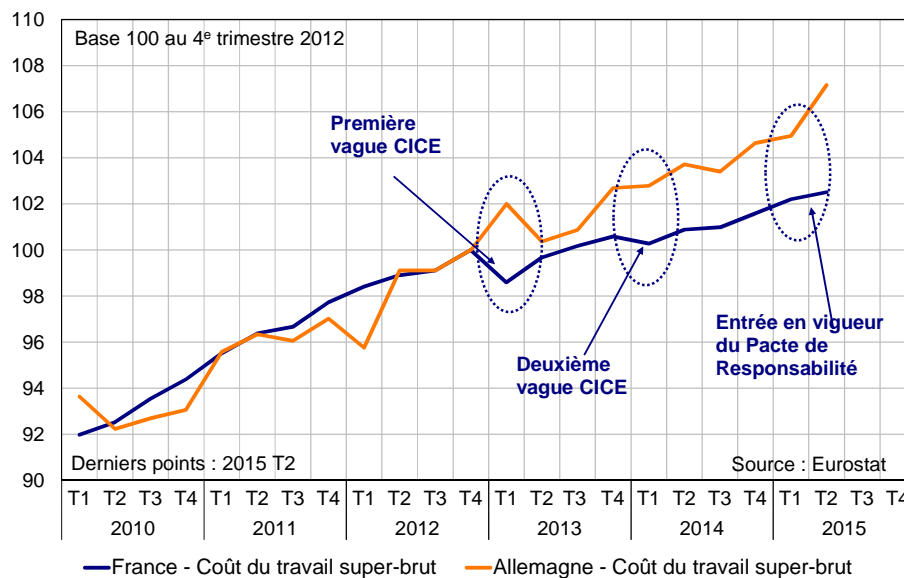
dans l'industrie (hors construction) a augmenté de 2,1 % en Allemagne au 2^e trimestre 2015, par rapport à + 0,2 % en France.

Graphique 18 : Indice du coût du travail (industrie, construction et services)



Source : Eurostat – Calculs DG Trésor

Graphique 19 : Indice du coût du travail (industrie hors construction)



Source : Eurostat – Calculs DG Trésor

En conclusion, l'économie française devrait accélérer modérément en 2016, portée par une consommation privée dynamique et un lent rétablissement de l'investissement. L'environnement international favorable fin 2014 - 2015 pourrait toutefois être moins porteur.

L'évolution des caractéristiques du marché du travail suggère une détérioration qualitative des capacités de retour à l'emploi. Les déséquilibres accumulés sur le marché du travail pourraient être, à croissance donnée, lents à se résorber. Les incertitudes restent grandes sur les perspectives du marché du travail. Après des pertes importantes, l'emploi total devrait se stabiliser ou croître modérément. Par ailleurs, la décade du chômage a été repoussée à 2017 dans certaines prévisions d'organismes internationaux.

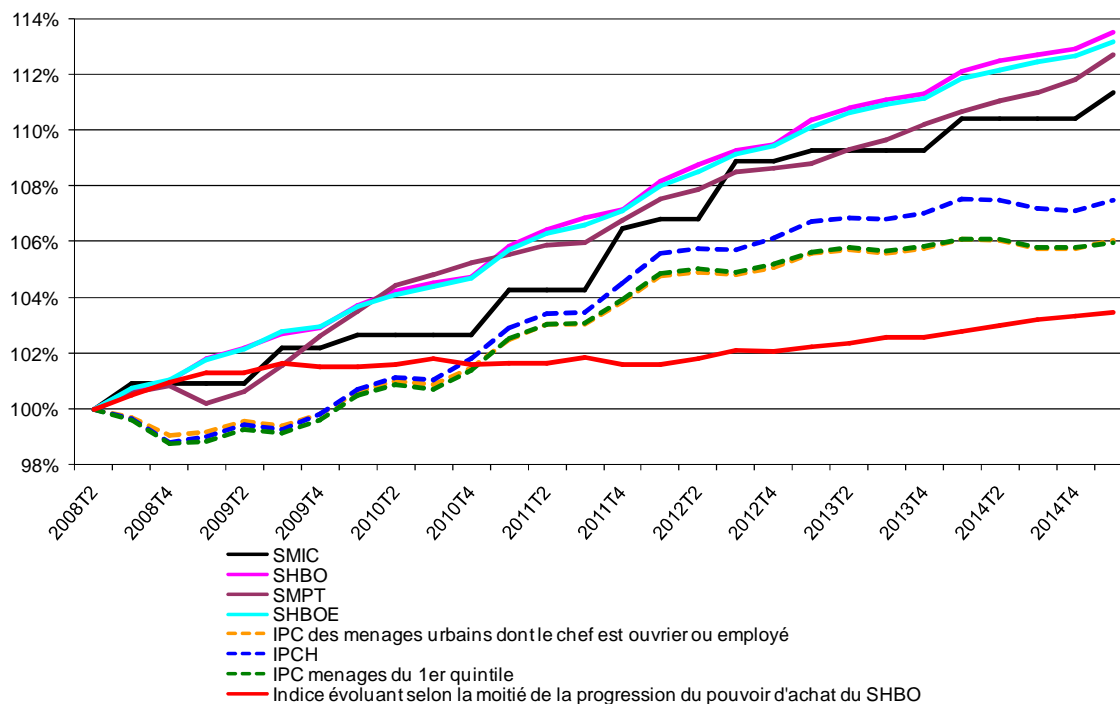
II. LE SMIC ET LA FORMATION DES SALAIRES PROCHES DU SALAIRE MINIMUM

A. L'évolution du SMIC reste un peu moins dynamique que celles des autres indicateurs de salaire

Le 1^{er} janvier 2015, le SMIC horaire a été porté à 9,61 euros, soit une progression de 0,8 % par rapport au montant fixé lors de la revalorisation de janvier 2014. Cette progression a été légèrement plus faible que celle observée en un an pour les principaux indicateurs de salaires : entre les 1^{er} trimestres 2014 et 2015, le salaire minimum le salaire horaire de base des ouvriers (SHBO) et celui des ouvriers et des employés (SHBOE) ont progressé de respectivement 1,3 % et 1,2 %, tandis que le salaire moyen par tête (SMPT) a augmenté de 1,5 % (*cf.* graphique 20).

Ce constat est dans la continuité de celui qui avait été énoncé dans le rapport de 2014 du groupe d'experts. Depuis la crise, l'évolution du SMIC est légèrement inférieure à celle des autres indicateurs de salaire : + 11,4 % entre le 2^e trimestre 2008 et le 1^{er} trimestre 2015, contre respectivement + 13,5 %, + 13,2 % et + 12,7 % pour le SHBO, le SHBOE et le SMPT. Toutefois, dans la mesure où la revalorisation annuelle du SMIC dépend des évolutions d'indicateurs de prix et de salaire observés au cours des mois qui précèdent, il existe un certain décalage entre la progression du SMIC et celle des autres salaires. L'évolution observée du SMIC relativement au salaire ouvrier ou au SMPT dépend ainsi fortement du trimestre de référence choisi. Par exemple, entre le 3^{eme} trimestre 2011 et le 1^{er} trimestre 2015, le SMIC progresse de 6,8 %, soit légèrement plus que les autres indicateurs (+ 6,5 % pour le SMPT et le SHBO). La forte revalorisation du salaire minimum au 3^e trimestre 2011 (+ 2,1 %) déclenchée par le niveau d'inflation observée depuis la dernière augmentation du SMIC explique ce résultat.

Graphique 20 : Évolution du SMIC, du SHBO, du SHBOE, et du salaire mensuel par tête entre le 2^e trimestre 2008 et le 1^{er} trimestre 2015



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

Note : Base 100 au deuxième trimestre 2008.

Si l'évolution du pouvoir d'achat du salaire minimum avait été strictement calée sur celle de la moitié du pouvoir d'achat du salaire ouvrier¹⁷, le SMIC aurait plus nettement divergé par rapport aux autres salaires : + 9,6 % entre le 2^e trimestre 2008 et le 1^{er} trimestre 2015 (soit 6,1 points d'inflation et 3,5 points d'évolution du pouvoir d'achat du SHBO). Comme évoqué dans le précédent rapport du groupe, le « coup de pouce » sur le SMIC de juillet 2012 a en large partie corrigé cet écart.

Le rapport du groupe d'experts de 2013 avait étudié les implications du décret du 7 février 2013 sur la dynamique du SMIC. Ce texte a changé les indicateurs de salaires moyens et de prix sur lesquels sont fondées les revalorisations du SMIC : le salaire horaire de base des ouvriers et des employés (SHBOE) et l'IPC des ménages du 1^{er} quintile de niveau de vie ont

¹⁷ L'évolution du pouvoir d'achat du SMIC a été indexé sur la moitié de l'évolution du pouvoir d'achat du SHBO (jusqu'en 2013) et du SHBOE (depuis 2013) : selon l'article L.3231-8 du code du travail fixant les modalités de l'augmentation annuelle du SMIC, « l'accroissement annuel du pouvoir d'achat du salaire minimum de croissance ne peut être inférieur à la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat des salaires horaires moyens enregistrés par l'enquête trimestrielle du ministère chargé du travail » (cf. rapport de 2013).

remplacé le SHBO et l'IPC des ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé. Ces modifications ont eu jusqu'à présent peu d'impact sur l'évolution du salaire minimum : entre le 1^{er} trimestre 2013 et le 1^{er} trimestre 2015, les évolutions du SHBO et du SHBOE ont été identiques (+ 2,8 %), tandis que celles de l'IPC des ménages du 1^{er} quintile de niveau de vie a été inférieure de 0,1 point à celle de l'IPC des ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé (+ 0,3 % contre + 0,4 %).

Également envisagé pour l'indexation du SMIC sur les prix à la consommation, l'indice européen des prix à la consommation harmonisé (IPCH) n'avait finalement pas été retenu dans la mesure où sa construction repose sur des hypothèses plus fortes que l'IPC des ménages du premier quintile de niveau de vie (*cf.* le rapport du groupe d'experts de décembre 2013).

Entre les 1^{er} trimestres 2013 et 2015, l'IPCH a été un peu plus dynamique que l'IPC des ménages du 1^{er} quintile : + 0,7 % contre + 0,3 %. Toutefois, le recours à l'IPCH pour la revalorisation du salaire minimum aurait au final un impact très faible si, conformément à la règle actuelle, le même indice de prix était utilisé pour le calcul de l'évolution du pouvoir d'achat du SHBOE¹⁸.

B. L'articulation des négociations salariales de branche avec la revalorisation du SMIC évolue peu ...

Dans ses précédents rapports, le groupe d'experts s'était employé à décrire l'articulation de la revalorisation du SMIC avec les différents salaires conventionnels négociés dans les branches collectives. Si le coup de pouce accordé en juillet 2012 avait pu, ponctuellement, dégrader la conformité des minima conventionnels au SMIC, la situation s'est depuis lors normalisée. Les principaux éléments de constats dressés dans le rapport 2014 demeurent cette année quant à l'articulation des salaires conventionnels avec le SMIC revalorisé au 1er janvier 2015¹⁹ :

- 90 % des branches environ ont en fin d'année, avant revalorisation du SMIC, un premier coefficient de grille conforme, - égal ou supérieur -, au SMIC²⁰.
- Ces premiers coefficients de grille ont des niveaux très proches du SMIC²¹. Après revalorisation du SMIC, un peu moins de la moitié des branches conformes ne le sont plus²². D'une année sur l'autre, ces branches négocient et rattrapent ce décalage.

¹⁸ Calculé à partir de l'IPCH, l'indice suivant la moitié de l'évolution du pouvoir d'achat du SHBOE progresse de + 1,2 % entre les 1^{ers} trimestres 2013 et 2015, contre + 1 % lorsqu'il est calculé à partir de l'IPC des ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé. Cet écart compense donc en partie les gains liés à l'utilisation l'IPCH pour l'indexation du salaire minimum sur les prix.

¹⁹ Bilan de la négociation collective en 2014 » publié en juillet 2015.

²⁰ Au 31 décembre 2014, 154 branches sur 175 branches du secteur général de 5000 salariés et plus suivies, soit 88 %, disposaient par accord ou recommandation patronale d'une grille prévoyant un premier coefficient conforme au SMIC.

- Si les branches négocient et mettent en conformité le premier coefficient avec le SMIC, les coefficients supérieurs sont ajustés en proportion. Les négociations conservent principalement inchangées les hiérarchies salariales. Les écarts relatifs entre les différents salaires conventionnels (éventails moyens, par CSP...) restent stables.

Le constat de tassement des hiérarchies salariales de branche, consécutif à la réduction du temps de travail et à la convergence des salaires minima, tel qu'établi par les premiers rapports des groupes d'experts²³, demeure, en dépit de l'évolution plus modérée du SMIC depuis lors. Ce phénomène est préjudiciable aux perspectives de carrière salariale. Il l'est d'autant plus lorsque les salariés sont par ailleurs moins concernés par la négociation d'entreprise²⁴.

Le groupe réitère son souhait, et sa demande auprès des administrations compétentes, de pouvoir disposer de davantage de profondeur historique pour mieux analyser, mettre en perspective la situation présente des grilles salariales négociées dans les branches et pouvoir porter ainsi un jugement plus affirmé sur ce phénomène de tassement des hiérarchies salariales.

C. de même que la part des salariés concernés par la revalorisation du SMIC

D'après l'enquête Activité et conditions d'emploi de la main d'œuvre (ACEMO) réalisée par la DARES, la revalorisation du SMIC du 1^{er} janvier 2015 a concerné 1,7 million de salariés des entreprises des secteurs concurrentiels (hors apprentis et intérimaires), soit 11,1 % des salariés de ce champ (*cf.* graphique 21). Cette proportion est légèrement supérieure à celle du 1^{er} janvier 2014 (+ 0,3 point) mais reste inférieure à celle du 1^{er} janvier 2013 (12,3 %)²⁵. Exception faite de l'année 2013, la part des salariés bénéficiaires de la revalorisation du salaire minimum varie faiblement depuis le 1^{er} janvier 2011, autour de 11 %.

En 2015, la proportion de salariés bénéficiaires de la revalorisation est quasi-stable dans les entreprises de 1 à 9 salariés (- 0,1 point), tandis qu'elle augmente faiblement dans les entreprises de 10 salariés ou plus (+ 0,4 point). Cette proportion diminue toutefois dans les

²¹ Au 31 décembre 2014, 77 branches avaient un premier coefficient supérieur mais à moins de 1 % du SMIC avant sa revalorisation de 0,8 % au 1er janvier.

²² Au 1er janvier 2015, 68 branches, soit 44 % des branches conformes au 31 décembre 2014, ne l'étaient plus. Le phénomène est un peu moins marquée que l'année précédente où 82 branches avaient été rattrapées par la revalorisation du SMIC.

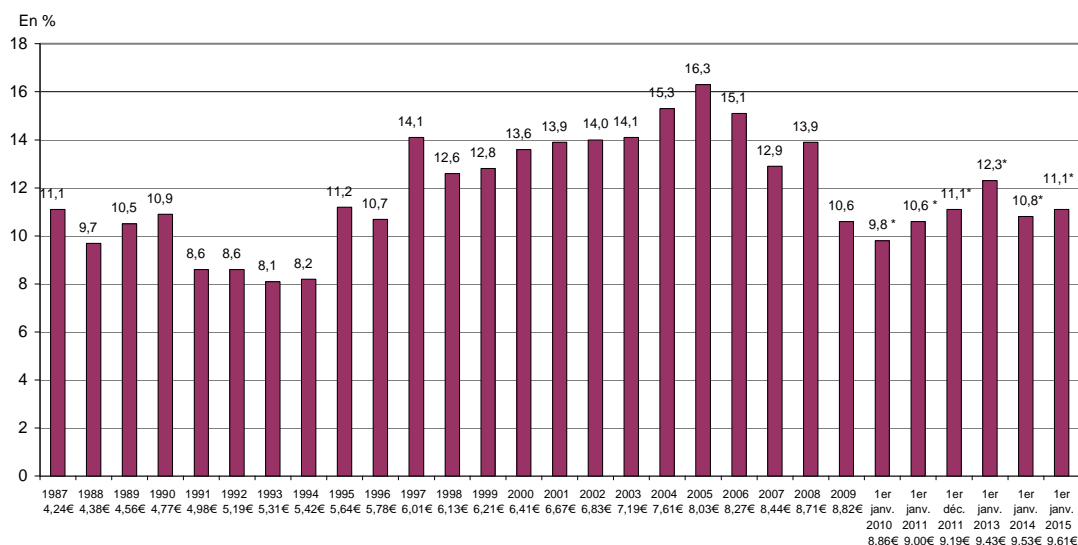
²³ Cf. Rapport du groupe juin 2009 : III.A "Tassement de la hiérarchie des salaires", rapport du groupe décembre 2010 : I.B.3 "Tassement des grilles de rémunération".

²⁴ Les entreprises de moins de 50 salariés, des services et du commerce sont les plus concernées par le SMIC. Pour ces dernières, les accords salariaux appliqués relèvent majoritairement de la branche. *cf.* rapport du groupe, décembre 2014, Partie IV.A.1 "La branche est le niveau de négociation généralement prépondérant pour les entreprises les plus concernées par le SMIC."

²⁵ L. Vincent et L. Martinel, « La revalorisation du SMIC au 1^{er} janvier 2015 », DARES Analyse n°077, octobre 2015.

entreprises de taille extrême : - 0,8 point dans les entreprises de 1 salarié et - 0,4 point dans les entreprises de 500 salariés ou plus.

Graphique 21 : Proportion des salariés directement concernés par les relèvements du SMIC ou des garanties mensuelles de rémunération parmi les entreprises du secteur concurrentiel**



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

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

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

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

Source : DARES, enquêtes ACEMO.

L'évolution a été variable selon les branches : ainsi, la proportion de salariés bénéficiaires de la revalorisation du SMIC augmente de + 3 points dans le regroupement de branche « agro-alimentaire », celui des « transports (hors statuts) » et les « branches non agricoles diverses »,

alors qu'elle diminue dans le regroupement « commerce de détail principalement non alimentaire » (- 4 points), ainsi que dans celui de l'« habillement cuir, textile »²⁶ et dans celui du « commerce de détail non alimentaire » (- 3 points chacun).

La population des bénéficiaires de la revalorisation présente des caractéristiques proches de celles observées lors des années précédentes : ces salariés sont davantage concentrés dans les entreprises de petite taille (24,3 % dans les entreprises de 1 à 9 salariés contre 8,0 % dans l'ensemble des entreprises de 10 salariés ou plus), et dans le regroupement de branches « hôtellerie, restauration et tourisme » (34 %). En particulier, 65 % des salariés sont concernés par la revalorisation du SMIC dans la branche « restauration rapide », et 31 % dans celle des « hôtels, cafés, restaurants ».

En 2015, la part des salariés à temps partiel bénéficiaires de la revalorisation se stabilise à un niveau légèrement plus bas que celui observé en 2013 (25,6 % après 26 % en 2014, et 28,6 % en 2013). Toutefois, cette proportion reste beaucoup plus importante que celle observée pour les salariés à temps complet (7,3 % au 1^{er} janvier 2015). Cette différence ne s'explique que partiellement par un effet de composition lié à la taille, au secteur et à la branche professionnelle des entreprises utilisatrices de main d'œuvre à temps partiel : en tenant compte de ces trois dimensions, les bénéficiaires de la revalorisation restent relativement plus nombreux parmi les salariés à temps partiel, lesquels exercent en moyenne des emplois moins qualifiés que les salariés à temps complet.

D. La question des compétences, de leur développement et de leur valorisation salariale

Dans son rapport 2014, le groupe d'experts était revenu sur l'évolution des éventails salariaux pour l'ensemble des salariés, ainsi que par catégorie socioprofessionnelle pour constater que le net tassement des distributions salariales depuis le début des années 2000 n'avait été que très faiblement rattrapé depuis lors²⁷. Ces résultats relativement inertiels ne sont pas actualisés ici.

Cette compression du bas de la distribution salariale, dont le tassement des hiérarchies salariales de branches précédemment évoqué est une des manifestations, amène notamment à poser la question en sous-jacent des compétences des salariés. Une homogénéisation croissante des compétences des salariés pourrait par exemple contribuer à entretenir ce phénomène.

Les résultats de l'enquête PIAAC 2012 développée par l'OCDE²⁸ peuvent fournir un premier éclairage intéressant sur ces questions et permettre de les mettre en perspective en

²⁶ La forte diminution de la part de bénéficiaires de la revalorisation du regroupement « habillement, cuir textile » s'explique essentiellement par la convention collective « succursales de vente d'habillement » dans laquelle cette proportion recule de 10 points par rapport au 1^{er} janvier 2014.

²⁷ Cf. rapport 2014 III.D "Entre 2009 et 2012, une stabilité globale des éventails de salaires ...".

²⁸ Cf. notamment perspectives de l'emploi 2015, Chapitre II "Skills and wage inequality".

comparaison internationale. Cette enquête est l'analogue pour les adultes de l'enquête PISA menée auprès des élèves scolarisés (*cf.* encadré).

Encadré : L'enquête PIAAC 2012 de l'OCDE

L'évaluation des compétences des adultes est une étude internationale menée dans 33 pays dans le cadre du Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PIAAC). 5 000 personnes, adultes de 16 à 65 ans, dans chaque pays participant, sont interrogées à leur domicile et répondent aux questions par ordinateur.

La France et 23 autres pays, dont 22 pays membres de l'OCDE ont participé à la première vague de cette enquête menée en 2012 et dont les résultats ont été publiés en 2013 (*OECD Skills Outlook*, 2013). Neuf autres pays ont mené l'enquête en 2015 et les résultats seront publiés en 2016.

L'enquête mesure le niveau des adultes âgés de 16 à 65 ans sur les échelles de compétences en littératie, en numératie et en résolution de problèmes dans des environnements à forte composante technologique. Ces « compétences clés en traitement de l'information » sont pertinentes pour les adultes dans de nombreux contextes sociaux et professionnels, et nécessaires à leur pleine intégration et participation au marché du travail et à la vie sociale et civique. L'évaluation de la résolution de problèmes dans des environnements à forte composante technologique était facultative et la France – ainsi que trois autres pays – a opté de ne pas administrer cette composante.

En outre, cette évaluation permet de récolter toute une série d'informations sur les activités des personnes enquêtées concernant la lecture, la maîtrise des chiffres et l'utilisation des TIC (technologies de l'information et de la communication) dans le cadre professionnel et dans la vie quotidienne. L'évaluation fournit également des informations sur un ensemble de compétences génériques exigées dans le cadre professionnel, comme la collaboration avec autrui ou l'organisation de son temps. Il a également été demandé aux répondants si leurs compétences et leurs qualifications correspondent aux exigences de leur fonction professionnelle et s'ils disposent d'autonomie dans le cadre de cette activité.

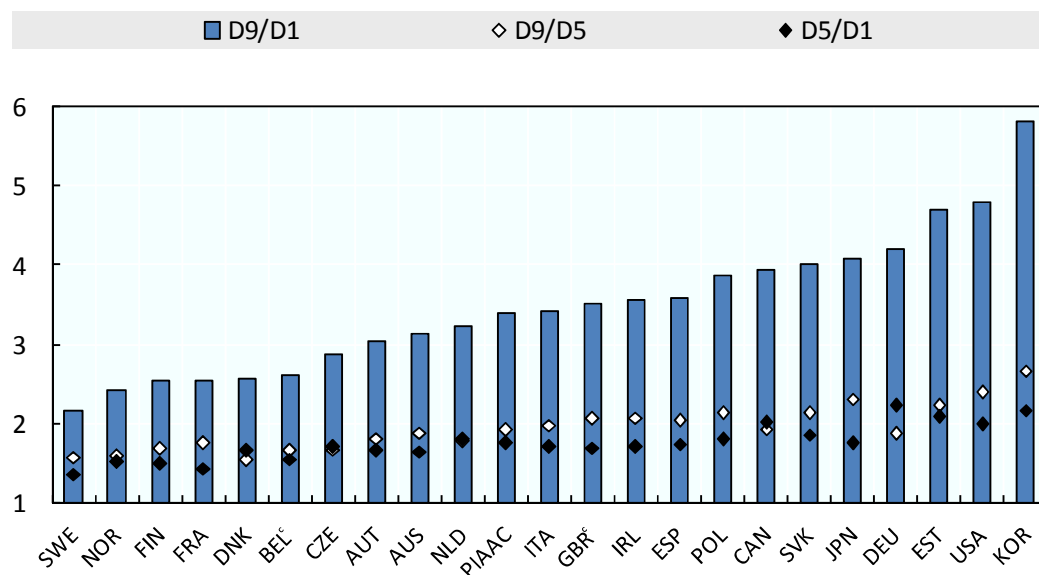
L'évaluation se déroule sous la surveillance d'enquêteurs spécialement formés. Le questionnaire de base est soumis par l'enquêteur sous la forme d'un entretien individuel assisté par ordinateur. L'évaluation des compétences a ensuite lieu sur ordinateur portable ou sur papier selon les compétences informatiques des enquêtés.

En préalable, comme indiqué, l'enquête interroge les individus sur leur situation professionnelle et notamment sur leur salaire. Elle permet ainsi de reproduire les résultats sur la distribution salariale française et de la mettre en perspective en comparaison internationale.

Les résultats obtenus sont conformes aux attendus. La France se distingue par une des distributions salariales les moins inégalitaires. Elle se distingue ainsi de pays tels que les États-Unis marqués par une très forte dispersion. Le cas de l'Allemagne est également intéressant à relever. La partie supérieure de la distribution (rapport du dernier décile à la

médiane D9 / D5) est assez comparable à la France ; en revanche, la partie inférieure de la distribution est nettement plus inégalitaire. L'ampleur des inégalités salariales (rapport de la médiane au premier décile D5 / D1) est de plus de 50 % plus élevée, une caractéristique qui devrait se modifier avec l'introduction du salaire minimum allemand.

Graphique 22 : Distribution des salaires dans les pays de l'OCDE



Source : OCDE, enquête compétences des adultes, PIAAC 2012.

Note : D1 désigne le premier décile de la distribution salariale, seuil en-deçà duquel sont situés les 10 % des salariés les moins rémunérés. D9 désigne le dernier décile de la distribution, seuil au-delà duquel sont situés les 10 % des salariés les mieux rémunérés. D5 désigne la médiane soit le seuil salarial divisant en deux la population salariée. Les pays sont classés par ordre croissant de rémunérations moyennes des salariés. "PIAAC" désigne la distribution moyenne des pays interrogés par l'enquête.

Pour illustrer la problématique des compétences, on présente ici les résultats relatifs aux compétences des salariés en calcul obtenues à partir de l'enquête²⁹. Comme le montre le graphique 23, les compétences moyennes sont assez peu différenciées entre les pays de l'OCDE participant à l'enquête. Les compétences apparaissent les plus élevées au Japon, en Finlande, aux Pays-Bas et les moins élevées en France, aux États-Unis, en Espagne et en Italie.

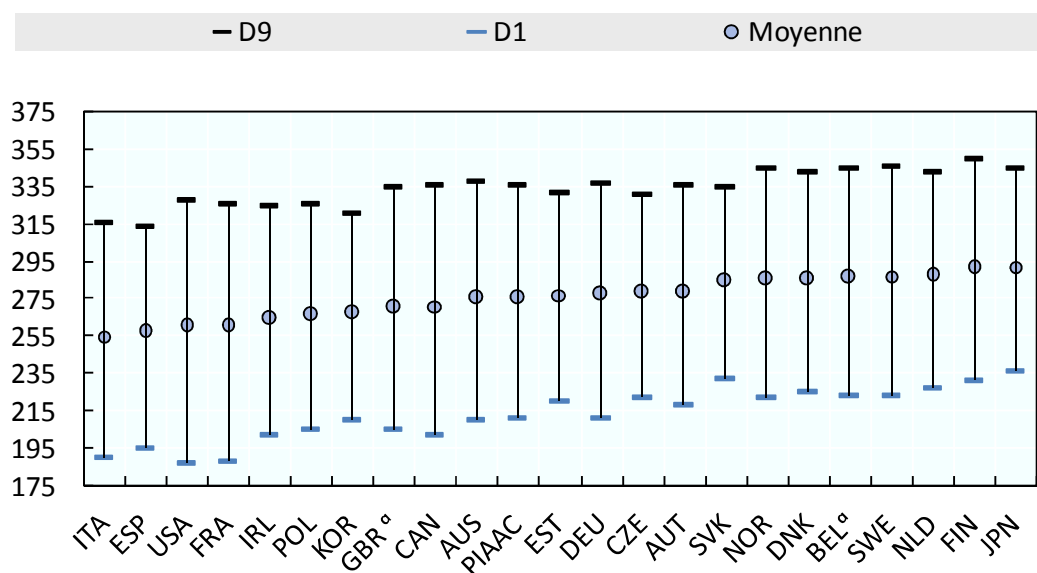
Les résultats se distinguent surtout par les éventails des distributions nettement plus dispersés entre les pays. De manière surprenante, la France présente une distribution assez

²⁹ Les compétences en calcul sont ici commentées. Les résultats relatifs aux compétences en littérature présentent des propriétés similaires.

proche de celle des États-Unis et se distingue par son spectre un peu plus étendu. A l'inverse, les compétences sont réparties de manière nettement plus homogène dans un pays tel que le Japon. L'Allemagne présente une distribution assez proche de la moyenne des pays de l'OCDE enquêtés.

Au sein de ces distributions, un des facteurs supplémentaires de différenciation vient de la proportion de salariés avec les plus faibles compétences. C'est en particulier le cas pour la France. Si les salariés plus compétents (premier décile) présentent un niveau inférieur, il reste encore assez proche des autres pays de l'OCDE (écart de 3 % par rapport à l'OCDE, de 6 % par rapport au Japon), les écarts sont nettement plus conséquents pour les salariés qui obtiennent les moins bons résultats (écart de 12 % par rapport à l'OCDE, de 25 % du premier décile par rapport au Japon).

Graphique 23 : Distributions des compétences en calcul des salariés dans l'OCDE



Source : OCDE, enquête compétences des adultes, PIAAC 2012.

Note : D1 désigne le premier décile de la distribution, seuil en-deçà duquel sont situés les 10 % des salariés les moins compétentes. D9 désigne le dernier décile de la distribution, seuil au-delà duquel sont situés les 10 % des salariés les plus compétents. Les pays sont classés par ordre croissant des compétences moyennes des salariés. "PIAAC" désigne la distribution moyenne des pays interrogés par l'enquête.

Les propriétés illustrées ci-dessus embrassent des facteurs multiples (formation initiale, fonctionnement du marché du travail, paramètres institutionnels notamment le SMIC, formation professionnelle...) et ne prétendent pas en faire ressortir une quelconque causalité.

Du rapprochement de ces deux illustrations, il ressort néanmoins que les niveaux de compétences des salariés seraient en France particulièrement divers avec une distanciation assez nette des salariés les moins compétents et donc potentiellement de forts besoins en formation professionnelle. Dans le même temps, ces niveaux de compétences très divers sont condensés dans un spectre salarial assez restreint. Il en ressort donc à la fois des besoins en

acquisition de compétences et dans le même temps de faibles promotions salariales associées à l'acquisition de ces mêmes compétences.

En conclusion de ce développement, le groupe d'experts souhaiterait approfondir cette problématique et disposer pour ce faire d'études des trajectoires salariales dans le bas de la distribution (au SMIC et un peu au-delà) et des recours pour ces salariés aux leviers de promotion salariale, telles que la formation professionnelle.

III. SALAIRES MINIMA EN COMPARAISON INTERNATIONALE

A. Comparer les salaires minima, actualisation et compléments

Dans son rapport 2014, le groupe avait entrepris d'apporter des éléments de cadrage sur la comparaison des salaires minima entre pays. Pour illustrer les choix de politique économique des pays, il importe de raisonner en termes relatifs et de rapporter la salaire minimum à d'autres références salariales. Cette comparaison rappelait une des particularités du système français. Le SMIC a une emprise importante sur la distribution des salaires. Il se situe, par exemple, à plus de 60 % du salaire médian en termes bruts. En contrepoint, ce ratio renseigne notamment sur la place limitée laissée à la négociation dans le bas de la distribution salariale.

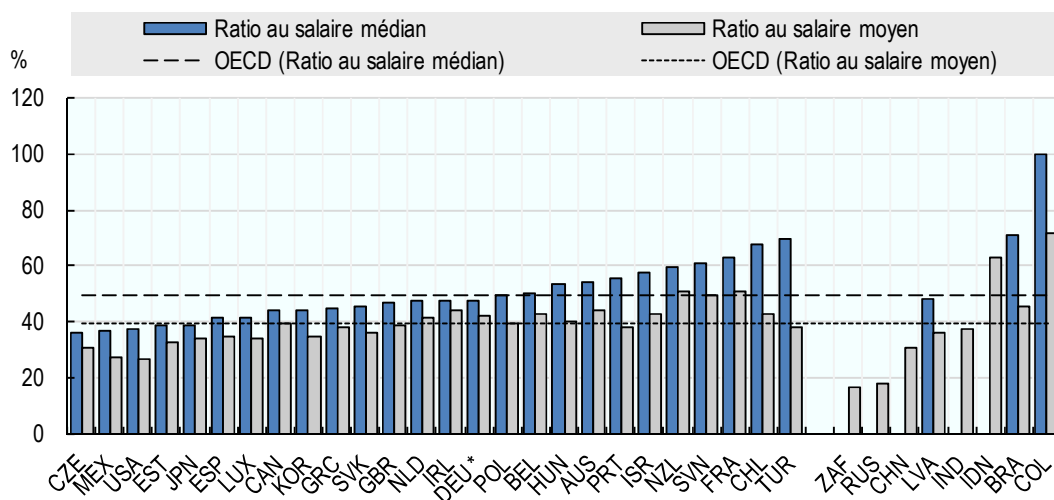
Du point de vue des employeurs et des salariés, il importe de raisonner respectivement en termes de coût salarial et de salaire net et d'intégrer ce faisant les caractéristiques du système fiscal-social. Ainsi, en termes de coût pour l'employeur, le ratio précédent est ramené à une valeur plus proche des pays voisins européens, la moitié du salaire médian, du fait d'allègements ciblés sur les bas salaires. Dans le même temps, le système fiscal-social contribue à réduire davantage les inégalités parmi les salariés en portant le salaire minimum aux deux tiers du salaire net médian.

Avec l'introduction du salaire minimum en Allemagne, 26 pays de l'OCDE sur 34 disposent désormais d'un salaire minimum. Cette partie du rapport apporte quelques éléments globaux d'actualisation - notamment sur le salaire minimum allemand - et les complète par des propriétés comparées des systèmes fiscal-social³⁰.

A titre indicatif, en 2015, le salaire minimum en Allemagne se situerait à 47,8 % de la prévision du salaire médian. Ce chiffre était de 62,8 % en France en 2013 (*cf.* graphique 24). Il est à noter que cette référence générale à 60 % est désormais devenu un objectif de politique économique pour le salaire minimum au Royaume-Uni (*cf.* développement infra sur le salaire minimum au Royaume-Uni). Pour l'instant, avec la mesure employée, le *NMW* britannique se situerait en 2013 à 46,9 % du salaire médian.

³⁰ Cette partie s'inspire notamment des perspectives d'emploi 2015 de l'OCDE, Chapitre 1 "*Special section on the role of minimum wages after the crisis*" et d'une étude spécifique de l'OCDE : "*Focus on minimum wages after the crisis : making them pay*", mai 2015.

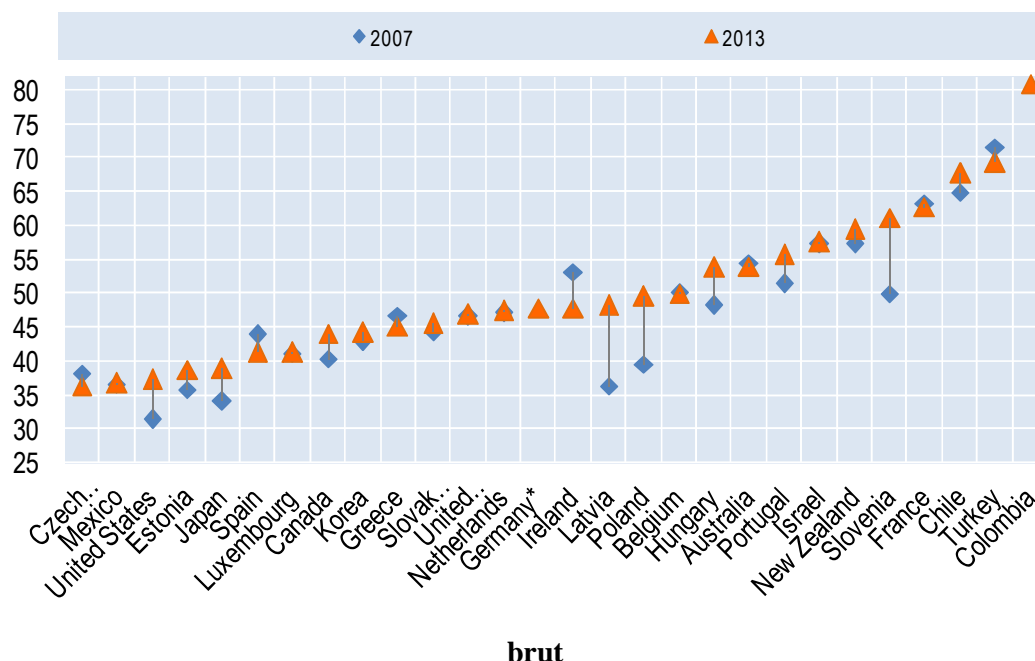
Graphique 24 : Salaires minima bruts dans les pays de l'OCDE et accédants en 2013



Source: perspectives de l'emploi 2015, OCDE.

* pour l'Allemagne, le salaire minimum est exprimé en proportion d'une prévision du salaire médian pour 2015.

Les salaires minima ont pu être mobilisés durant la crise par des revalorisations plus dynamiques que les salaires pour soutenir les revenus ou par des gestions plus prudentes pour préserver les perspectives d'emploi des publics les plus fragiles (cf. graphique 25). Ces évolutions traduisent également les effets de la crise sur la composition de l'emploi. Les salariés moins qualifiés, moins rémunérés sont davantage exposés au risque de perte d'emploi. Leur éviction peut entraîner une hausse du salaire médian. Cela a pu notamment être le cas de l'Espagne (baisse du SMIC rapporté au salaire médian de 43,9 % en 2007 à 41,3 % en 2013) et de l'Irlande (baisse de ce ratio de 53,1 % en 2007 à 47,9 % en 2013).

Graphique 25 : Les salaires minima avant et après la crise, en % du salaire médian**brut**

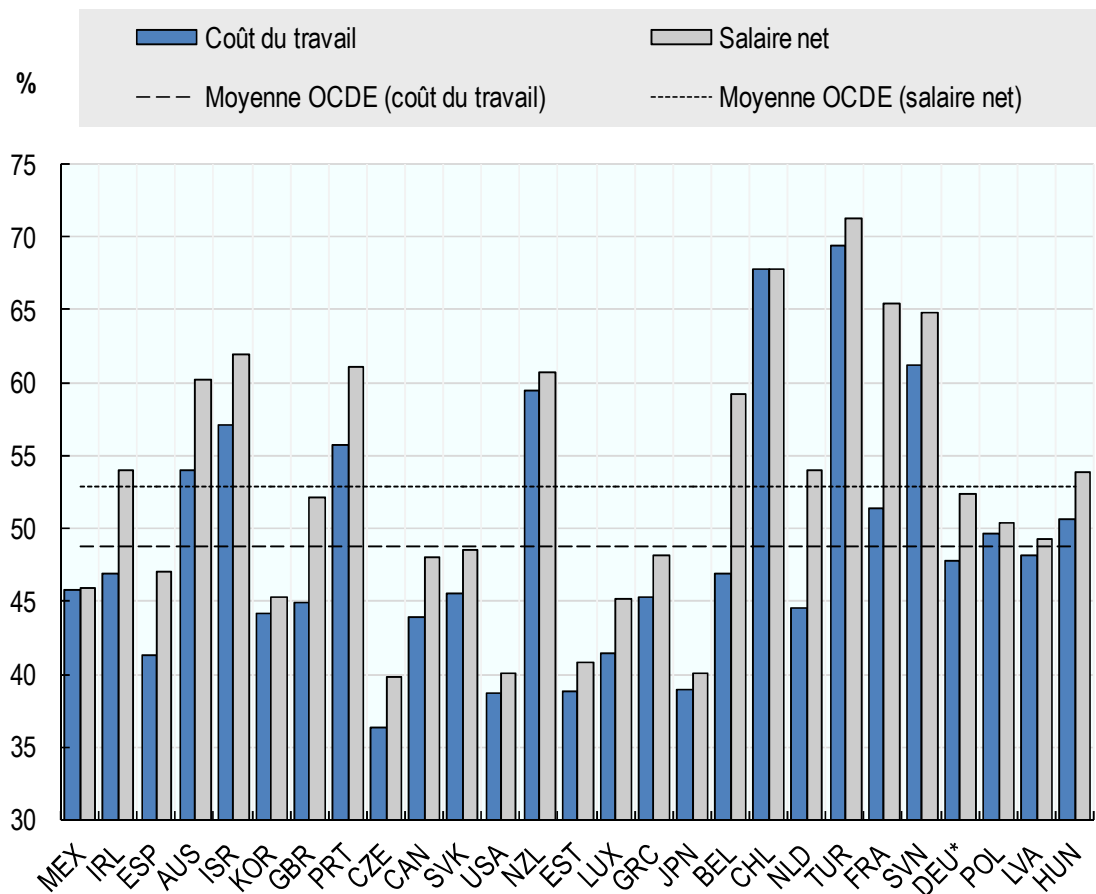
Source : OCDE

* pour l'Allemagne, seul figure le salaire minimum exprimé en proportion d'une prévision du salaire médian pour 2015.

Des dispositions fiscal-socials viennent s'articuler, dans une logique de progressivité, pour alléger le coût du travail pour les employeurs et accroître le gain net pour le salarié au salaire minimum relativement au salaire médian.

La France, la Belgique, les Pays-Bas, le Royaume-Uni présentent des écarts conséquents lorsque l'on passe du coût pour l'employeur au salaire net pour l'employé. Dans le cas français, le coût relatif du salaire minimum est un peu supérieur à la moyenne de l'OCDE ; il lui est en revanche nettement plus élevé en termes de salaire brut ou net (de 12 points supérieur).

Graphique 26 : Le coût du travail et le salaire net au niveau du salaire minimum, en % du salaire médian



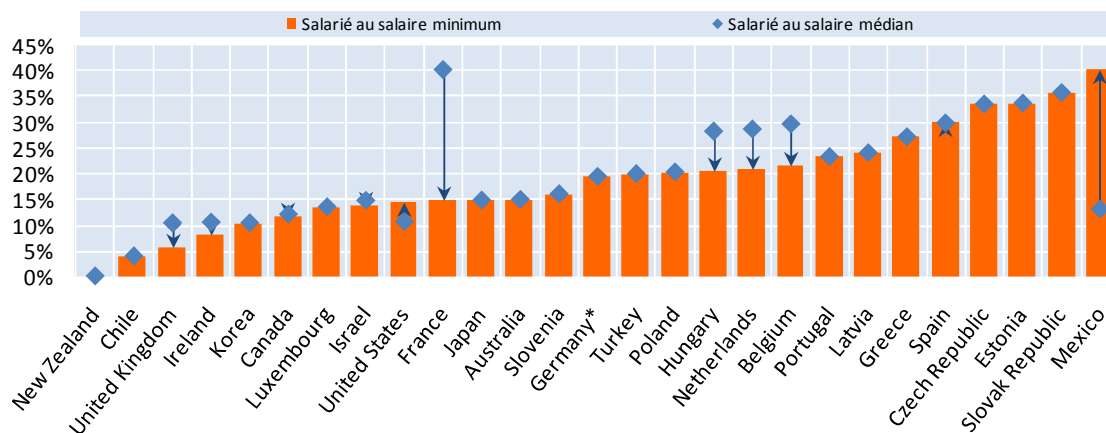
Source : OCDE.

* pour l'Allemagne, le salaire minimum est exprimé en proportion d'une prévision du salaire médian pour 2015.

Le coin fiscal - social résume l'ensemble des dispositions qui interviennent entre le coût pour l'employeur et le gain net pour le salarié. Il est estimé pour la France à 37 % au salaire minimum contre 66 % au salaire médian. En Allemagne, sa progressivité en fonction du salaire est moindre puisqu'il est estimé à 45 % au niveau du salaire minimum contre 57 % au salaire médian. Elle est en revanche également marquée au Royaume-Uni avec des taux respectivement de 16 % au salaire minimum et de 33 % au salaire médian.

En France, alors que le taux de cotisations employeurs est au salaire médian parmi les plus élevés (40 %), les exonérations ciblées portent les taux au salaire minimum en-deçà de la moyenne de l'OCDE (15 %). Les Pays-Bas, la Belgique et la Hongrie disposent de politiques similaires (cf. graphique 27).

Graphique 27 : Taux de cotisations employeurs pour différents niveaux de salaire en 2013

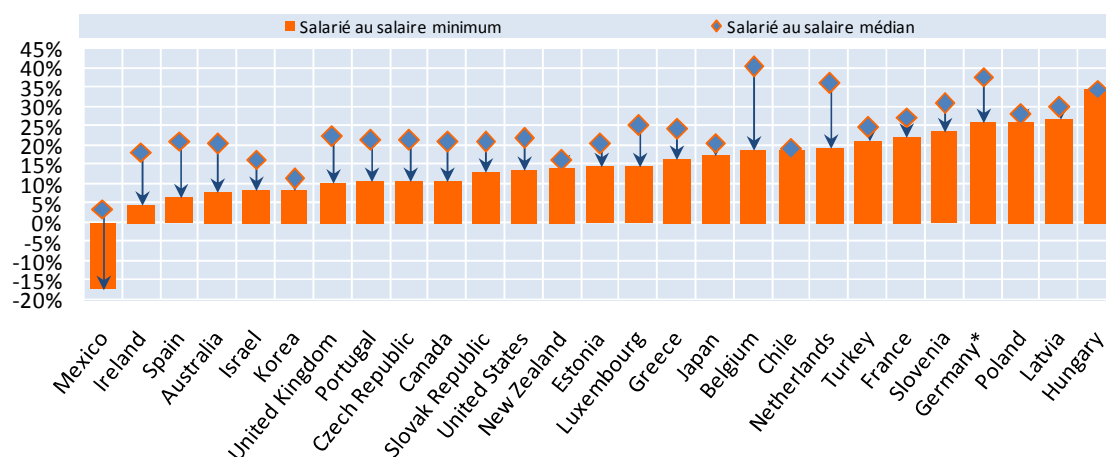


Source : OCDE

* les résultats pour l'Allemagne portent sur l'année 2015 (salaire minimum et prévision du salaire médian).

Des dispositifs de type crédit d'impôt, exonération de cotisations salariales contribuent à accroître les gains nets au salaire minimum par rapport aux dispositions générales. Tel est notamment le cas de la Belgique, des Pays-Bas ou du Royaume-Uni.

Graphique 28 : Impôts et cotisations salariales pour différents niveaux de salaires

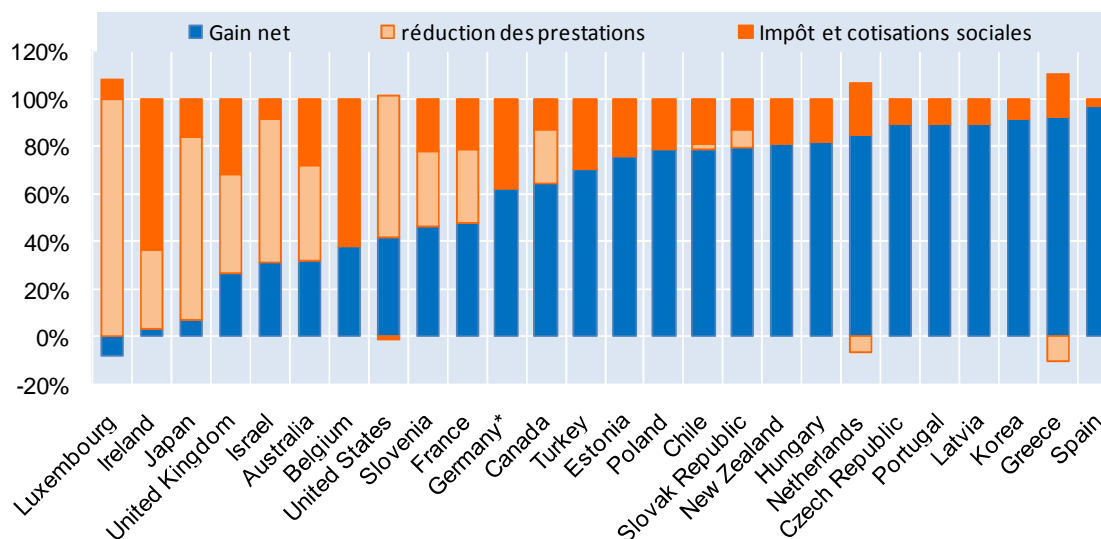


Source : OCDE

* les résultats pour l'Allemagne portent sur l'année 2015 (salaire minimum et prévision du salaire médian).

La contrepartie de cette progressivité des prélèvements et dégressivité des aides est une réduction accrue des gains nets en cas de progression salariale. Ces taux marginaux élevés comportent le risque de formation de trappes à bas salaires. Pour la simulation illustrative présentée sur le graphique 29, le gain net à une revalorisation du salaire minimum est de 47 % en France, 62 % en Allemagne et 27 % au Royaume-Uni.

Graphique 29 : Gain net d'une revalorisation des salaires minima



Source : OCDE

* les résultats pour l'Allemagne portent sur l'année 2015

Note : simulation illustrative d'une revalorisation de 5 % du salaire minimum pour une famille monoparentale avec deux enfants.

Note de lecture : pour la France, le gain net représente 47 % de la revalorisation initiale. 22 % sont captés par des hausses de prélèvements obligatoires et 31 % par des réductions de prestations sociales.

B. Le salaire minimum en Allemagne et au Royaume-Uni

Le groupe d'experts a souhaité revenir sur les développements et les débats en cours autour des salaires minima dans deux grands pays voisins.

En premier lieu, l'instauration du salaire minimum en Allemagne est désormais effective depuis le 1er janvier 2015. Sa mise en œuvre est progressive avec un achèvement à l'horizon de début 2017. Comme l'a suggéré le premier chapitre, elle peut comporter des effets conjoncturels importants en termes de dynamique salariale outre-rhin et constitue une évolution structurante pour la convergence au sein de la zone euro. En pratique, sa mise en œuvre s'accompagne de débats corollaires en droit du travail sur son champ et ses modalités d'application (mesure de la durée travaillée, type de contrats...).

En ce qui concerne le Royaume-Uni, le rapport 2014 du groupe d'experts avait décrit l'architecture du *National Minimum Wage*, NMW, sa déclinaison en fonction des âges des

salariés et son pilotage par la *Low Pay Commission*. Durant la crise, ces différentes références salariales avaient fait l'objet de revalorisations prudentes. Comme le salaire moyen au Royaume-Uni, le *NMW* avait évolué à un rythme inférieur à l'inflation et avait perdu de son pouvoir d'achat. Certains taux pour les plus jeunes avaient même été gelés en termes nominaux. Avec l'embellie sur le marché du travail britannique, les différents salaires minima viennent de faire l'objet de revalorisations conséquentes (+ 3 % pour les 21 ans et plus, + 20 % pour le taux spécifique pour les apprentis...). De plus, le gouvernement a annoncé l'instauration d'un nouveau salaire minimum pour les salariés de 25 ans et plus, le *National Living Wage*, de 7,5 % supérieur au *NMW*. Le rapport revient sur le pilotage du *NMW* au cours du cycle économique et décrit le contexte et les caractéristiques du nouveau *National Living Wage*.

1. Suivi et premiers enseignements de la mise en place du salaire minimum en l'Allemagne

Le rapport de 2014 avait fait état de premiers éléments sur le contexte et les modalités de l'introduction d'un salaire minimum légal interprofessionnel en Allemagne à compter de l'année 2015. A ce jour, le faible recul temporel depuis sa mise en œuvre ne permet pas de dresser un bilan complet de l'impact de cette mesure sur l'économie. Seules quelques précisions sur le calendrier de mise en place du salaire minimum, ainsi que les débats en cours sur les modalités de son application sont ici signalés.

Si le salaire minimum horaire de 8,50 euros s'applique officiellement aux salariés à compter du 1^{er} janvier 2015, sa mise en œuvre a pu être différée jusqu'au 1^{er} janvier 2017 dans les branches où les partenaires sociaux avaient conclu un accord. Dans ces cas, ce sont les salaires prévus par ces accords qui s'appliquent, ceux-ci pouvant être inférieurs à 8,50 euros. Cette situation concerne principalement cinq branches : l'industrie de la viande, les exploitants agricoles et forestiers et l'horticulture, les agences de travail temporaire (anciens Länders et Berlin), les coiffeurs, les services de blanchisserie (anciens Länders), et les livreurs de journaux.

Certaines catégories ont toutefois été exclues du champ d'application du salaire minimum : il s'agit en particulier des jeunes travailleurs sans qualification professionnelle, des stagiaires durant leurs études, des jeunes en apprentissages et des anciens chômeurs de longue durée pendant les six premiers mois de leur emploi. Les sportifs amateurs ont également récemment été ajoutés à cette liste. Par ailleurs, les chauffeurs routiers étrangers en transit par l'Allemagne devaient initialement bénéficier du salaire minimum pour le temps passé sur le territoire, mais cette disposition a été suspendue jusqu'à ce que la Commission européenne se prononce sur sa conformité avec le droit communautaire.

Selon l'OCDE³¹, 11,4 % de la population salariée était payé sous le seuil de 8,5 euros par heure en 2014, ce chiffre étant toutefois considéré comme « conservateur » par rapport aux estimations antérieures de la proportion de salariés potentiellement bénéficiaires du salaire minimum réalisées sur des données allemandes (entre 14 et 19 %). En 2015, le salaire

³¹*Perspectives de l'emploi 2015*, OCDE.

minimum mensuel pour un salarié à temps plein représenterait 48 % de la rémunération médiane des salariés ayant la même quotité de travail³².

Les débats actuels se concentrent essentiellement sur les questions liées à l'application de la loi sur le salaire minimum, et les possibilités qui pourraient être exploitées par les employeurs pour y déroger. En particulier, les dispositions prévues par la loi instaurant le salaire minimum (« MiLog ») afin de lutter contre les heures travaillées non rémunérées ont pu poser question, en partie en raison de l'accroissement des formalités administratives qu'elles impliquent. Ainsi, une partie des employeurs et des représentants politiques ont demandé un abaissement du seuil de salaire en-dessous duquel l'enregistrement de la durée travaillée par chaque salarié dans certaines branches devient obligatoire (seuil initialement fixé à 2 958 euros par mois). Parmi les autres interrogations soulevées par l'application du salaire minimum, figure son impact potentiel sur la relation de travail salarié « standard », notamment *via* le recours accru au travail indépendant (non soumis au salaire minimum) qu'il pourrait susciter.

Si les études empiriques sur les premiers mois d'application du salaire minimum allemand sont pour le moment peu nombreuses, des éléments de bilan plus étayés devraient voir le jour d'ici sa première réévaluation, au 1^{er} janvier 2017³³.

2. Les revalorisations du *National Minimum Wage* et l'instauration du *National Living Wage* au Royaume-Uni

Le pilotage du NMW depuis la récession

La crise s'est traduite par une nette décélération salariale avec une croissance nominale du salaire moyen passée de 4 % sur 2000 - 2007 à 1,5 % sur 2007 - 2014. Dans le même temps, l'inflation a décéléré tout en restant plus dynamique que les salaires. Les revalorisations du *NMW* ont donc été établies dans un contexte de perte de pouvoir d'achat des salaires. Dans ce contexte, la *Low Pay Commission* a privilégié une trajectoire prudente durant la crise en proposant des revalorisations du *NMW* supérieures à la progression moyenne des salaires mais demeurant en-deçà de l'inflation. Il en est résulté une progression du *NMW* en termes relatifs par rapport au salaire moyen mais une baisse en pouvoir d'achat. Entre octobre 2007 et octobre 2013, le *NMW* a perdu 5,1 % en termes réels. Dans le même temps, son emprise sur les salaires, *the NMW bite*, n'a cessé de progresser pour atteindre un maximum historique à

³² Bien qu'il représente moins de la moitié du salaire médian, le niveau du salaire minimum mensuel Allemand serait légèrement plus élevé que celui du SMIC français (1473 euros/mois, contre 1458 en France selon Eurostat). Ceci tient à l'écart entre les nombres d'heures de travail hebdomadaires adoptés par chaque pays pour la conversion de la rémunération horaire en rémunération mensuelle : 40 heures pour l'Allemagne, contre 35 heures en France.

³³ Comme indiqué dans le précédent rapport du groupe, le salaire minimum allemand est réévalué par une commission bipartite renouvelée tous les cinq ans et qui se réunit tous les deux ans. Cette commission est constituée de trois membres issus du patronat, de trois membres issus des syndicats, d'un président ainsi que de deux membres issus de la communauté scientifique, « consultatifs », i.e. sans droit de vote.

plus de 53 % du salaire médian en 2014³⁴. Les préconisations de taux pour les jeunes ont été encore plus prudentes avec des revalorisations moitié moindres et un gel nominal en 2012 (cf. rapport 2013 du groupe d'experts).

Face au débat sur les pertes de pouvoir d'achat et avec le raffermissement de la croissance (+ 2,6 % en 2014), le gouvernement a souhaité dans ses saisines à la *LPC* mettre l'accent sur le rattrapage de pouvoir d'achat et a demandé à la *LPC* d'étudier les conditions d'une trajectoire adéquate. La revalorisation d'octobre 2014 avait marqué la première étape de ce processus de rattrapage avec une revalorisation de l'*Adult Rate*, le salaire minimum des 21 ans et plus, de 3 %. Cette revalorisation se traduisait par des gains de pouvoir d'achat de 1,7 % soit le tiers du chemin perdu durant la crise.

Pour ses recommandations 2015³⁵, la *LPC* s'est inscrite dans un scénario de poursuite de la reprise (2,5 % de croissance annuelle du PIB en 2015-2016), de raffermissement des salaires (2,5 % de progression du salaire moyen en 2015) et d'inflation encore limitée (1-1,5 % en 2015 - 2016) par le contre choc pétrolier et l'appréciation de la livre. La revalorisation du *NMW* proposée + 3,1 % est à la fois supérieure aux prévisions d'inflation et de progression salariale. Elle implique donc un gain en termes réels mais aussi une progression du *NMW* en termes relatifs. Avec cette revalorisation, la *LPC* escompte rattraper deux tiers des pertes de pouvoir d'achat depuis 2007. La couverture du *NMW* devrait significativement progresser avec 1,43 millions de salariés concernés en octobre 2015 contre 1,2 millions en avril 2014. L'emprise du salaire minimum, son rapport au salaire médian, devrait également progresser.

Le gouvernement a suivi les recommandations de la Commission : revalorisation de 3,1 % du *NMW* "Adult Rate", de 3,3 % pour les 18-20 ans et de 2,2 % pour les 16-17 ans. En revanche, conformément à son souhait de promouvoir l'apprentissage, il a souhaité revaloriser significativement le salaire minimum des apprentis (+ 21 % contre 2,6 % recommandé par la *LPC*) et réduire ainsi l'écart avec les autres taux. En effet, ce taux s'applique aux apprentis de moins de 19 ans ou durant leur première année d'apprentissage. A partir de la vingtième année de l'individu ou de sa seconde année d'apprentissage, les autres taux de salaire minimum s'appliquent.

Pour les prochaines revalorisations, dans sa dernière saisine adressée en octobre 2015 à la *Low Pay Commission*, le gouvernement a rappelé sa doctrine et formulé de nouvelles attentes. L'enjeu pour le *NMW* est d'"aider le plus de travailleurs à bas salaires possible sans préjudice pour leurs perspectives d'emploi"³⁶. Dans un contexte de fortes créations d'emploi, avec deux millions d'emplois créés depuis 2010, et du débat montant sur leur qualité et sur le niveau de vie des salariés, le gouvernement a annoncé son ambition de revaloriser le travail par une triple action : une revalorisation des salaires, une réduction de la fiscalité et une réduction des

³⁴ La mesure principale employée par la *LPC* se fonde sur le ratio de l'*Adult Rate* au salaire médian pour les 21 ans et plus. Ce ratio est calculé à l'aide d'une enquête spécifique *the Annual Survey of Hours and Earnings (ASHE)*. Pour ces raisons, le ratio diffère de celui calculé par l'OCDE évoqué précédemment qui raisonne sur l'ensemble des salaires minima de tous âges et mobilise le *Labor Force Survey (LFS)* à des fins de comparaison internationale.

³⁵ "National Minimum Wage : Low Pay Commission report 2015", 17 mars 2015.

³⁶ "help as many low-paid workers as possible without damaging their employment prospects"

prestations sociales perçues sous conditions de ressources ("*Higher wage, lower tax, lower welfare society*"). La nouvelle référence de salaire minimum, le *National Living Wage, NLW*, participe de cette initiative.

Le débat et l'instauration du Living Wage

A l'origine, le *Living Wage* est une référence salariale informelle promue depuis le début des années 2000 par une initiative citoyenne fédérée par la *Living Wage Foundation*. Il s'agit d'un salaire horaire calculé chaque année en fonction du coût de la vie. Fin octobre 2015, cette estimation a été réactualisée à 9,4 £ / heure pour la ville de Londres et à 8,25 £ / heure dans le reste du Royaume-Uni³⁷. Selon une démarche analogue à celle qui peut actuellement prévaloir aux États-Unis, les employeurs sont invités à rejoindre cette initiative et à s'engager à appliquer le *Living Wage*.

Face à un débat croissant sur la qualité des emplois créés et le développement de la pauvreté en emploi, le premier ministre David Cameron s'est déclaré favorable au *Living Wage*. En juillet 2015, le chancelier de l'Échiquier a annoncé l'instauration du "*National Living Wage*" pour, selon ses termes, valoriser l'expérience au travail et garantir une progression en bas de l'échelle salariale. Cette référence supplémentaire de salaire minimum s'appliquera aux salariés de 25 ans et plus. Elle entrera en vigueur au 1er avril 2016 à un taux de salaire horaire de 7,2 £ / heure et entraînera ainsi une prime salariale de 7,5 % (50 pence) par rapport au *National Minimum Wage*, revalorisé à 6,7 £ depuis le 1er octobre 2015³⁸.

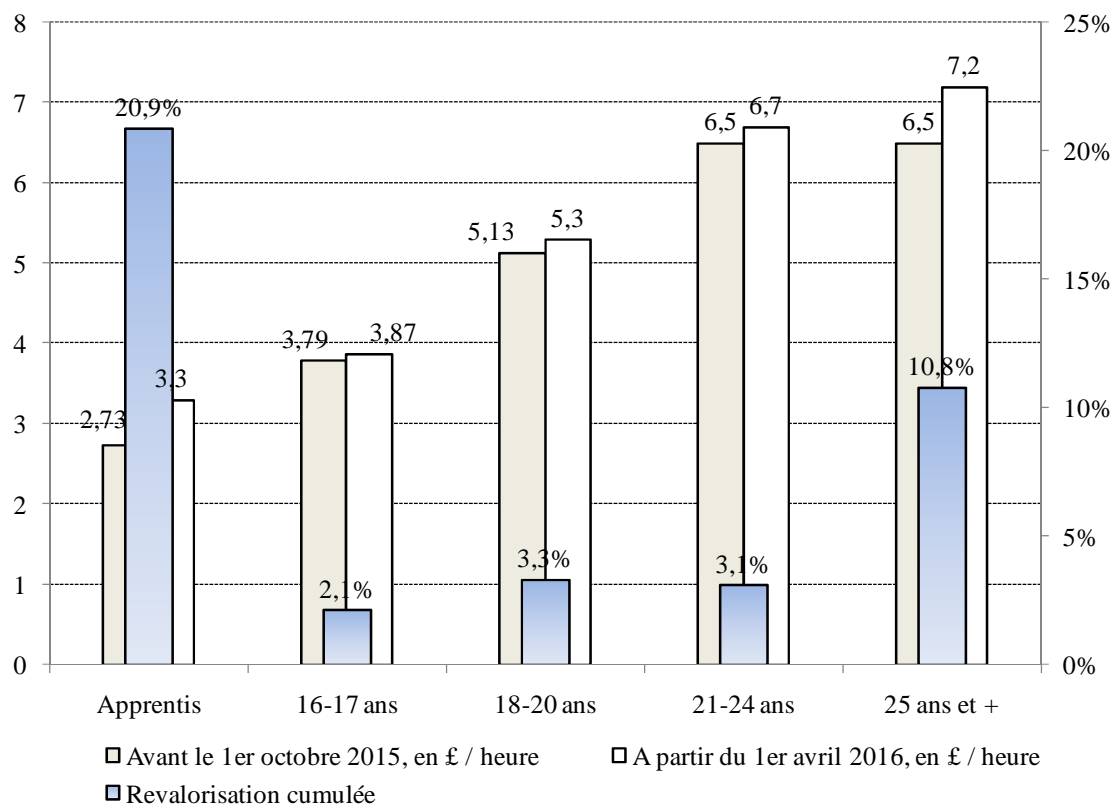
Selon ses estimations, le gouvernement situe le *NLW* (7,2 £ / heure) à près de 55 % du salaire médian. Il se fixe l'objectif d'un *NLW* à 60 % du salaire médian en 2020 ce qui au vu des projections actuelles situerait le *NLW* à 9 £ / heure à cet horizon. L'introduction du *NLW* a fait l'objet de premières estimations. Selon l'*Office for Budgetary Responsibility OBR*, 2,75 millions de salariés devraient en bénéficier directement et 6 millions devraient voir leur salaire indirectement impacté par cette revalorisation. Elle serait susceptible de détruire 60 000 emplois.

L'ensemble de ces initiatives se traduit par des revalorisations significatives, un profil encore plus différencié en fonction de l'âge et partant, une complexité accrue, comme l'illustre le graphique 30 ci-dessous.

³⁷ Soit, au taux de change moyen d'octobre 2015, respectivement 12,8 € et 11,3 €. En parité de pouvoir d'achat, 10,3 € et 9,1 €.

³⁸ La revalorisation représente une prime de 10,8 % par rapport au *NMW* de 6,5 £ / heure, prévalant au jour de l'annonce.

**Graphique 30 : Bilan par âges des revalorisations du NMW
et de l'instauration du NLW**



Source : Interim Government evidence for the 2016 Low Pay Commission, calculs des auteurs.

La LPC sera chargée de piloter cette nouvelle référence salariale et de l'articuler dans une perspective pluriannuelle avec le NMW afin de donner davantage de visibilité aux entreprises.

Ces revalorisations s'accompagnent d'actions de renforcement de la législation du NMW. Des clarifications ont été portées sur les régimes d'exemption du NMW (emploi de migrants à domicile), sur les contrats atypiques (interdiction des clauses d'exclusivité sur les contrats zéro heures : l'employeur ne peut interdire à un individu embauché sur un contrat zéro heures d'accepter un autre engagement). Le régime de sanctions en cas de non respect du NMW est également renforcé : doublement des pénalités, hausse des budgets d'application et augmentation des moyens du HMRC ("*HerMajesty's Revenue and Custom*", organisme de collecte des taxes, des cotisations à la sécurité sociale britannique et de paiement de certaines prestations étatiques), publicité faite aux entreprises sanctionnées selon le principe du *Name and Shame*, développement des vecteurs d'information des salariés sur leurs droits.

Conformément à la doctrine annoncée, pour éviter que les revalorisations salariales ne soient captées par l'impôt, ces mesures sont accompagnées d'un relèvement de l'abattement sur l'impôt (jusqu'à 12 500 £). Le coût pour les employeurs devrait être en partie réduit par

des réductions de cotisations et d'impôt sur les sociétés. Dans le même temps, les différents crédits d'impôt devraient faire l'objet d'une rationalisation et d'une fusion dans le dispositif d'*Universal Credit*.

En conclusion, ces développements témoignent d'une actualité particulièrement riche en matière de politiques publiques autour des salaires minima à l'étranger. En particulier, le groupe d'experts suivra avec intérêt le premier rapport de la *Low Pay Commission* relatif au *National Living Wage* et plus généralement les propriétés redistributives obtenues avec l'orientation d'ensemble (revalorisation des salaires minima, réduction d'impôt et réduction des prestations sociales).

Ces illustrations en comparaison internationale mettent en évidence une diversité des approches et des objectifs assignés au salaire minimum, comme en témoigne le cas du Royaume-Uni qui semble passer progressivement d'un outil filet de sécurité à une norme salariale à part entière.

En écho à ces développements, le groupe d'experts envisage dans son prochain rapport de revenir sur les objectifs de politique publique assignés à un salaire minimum.

IV. LES CARACTERISTIQUES DES ENTREPRISES EXPOSEES AU SMIC

Au-delà du montant du SMIC et de la population salariée directement concernée par ses évolutions, une partie des effets du salaire minimum sur les individus et leurs niveaux de vie transitent par l'impact qu'il peut avoir sur les comportements des entreprises. Ainsi, le groupe avait analysé à l'occasion du rapport de novembre 2013 les différentes façons dont les entreprises peuvent ajuster le niveau d'emploi en réaction à une hausse du salaire minimum.

Afin d'approfondir cette réflexion, le groupe a demandé aux administrations de caractériser les entreprises en fonction de la proportion de leur effectif salarié directement concerné par la revalorisation du salaire minimum. Parmi les caractéristiques étudiées, la rentabilité des entreprises a été privilégiée. Comme l'emploi, il s'agit d'une variable d'ajustement potentielle en cas d'augmentation du salaire minimum : les entreprises peuvent par exemple choisir de diminuer leurs marges lorsqu'elles n'ont pas la possibilité de répercuter l'augmentation des coûts salariaux sur les prix³⁹.

L'impact du salaire minimum sur la compétitivité des entreprises exposées à la concurrence étrangère a également fait l'objet d'une attention particulière. Si les salariés proches du SMIC sont relativement peu nombreux dans les industries manufacturières exportatrices, celles-ci sont indirectement concernées par la revalorisation du salaire minimum par le biais des services qui entrent dans leur processus de production. Une hausse des coûts salariaux dans le secteur tertiaire est en effet susceptible de se répercuter sur l'industrie *via* le prix de ses intrants.

A. Caractéristiques et rentabilité des entreprises selon la proportion de salariés directement concernés par la revalorisation du SMIC

1. La proportion de salariés rémunérés au SMIC dans les entreprises

Les statistiques relatives au SMIC (telles qu'issues notamment de l'enquête annuelle ACEMO) sont habituellement exprimées relativement à l'effectif salarié des entreprises. Exprimées du point de vue des entreprises, ces mêmes statistiques livrent une vision très polarisée de l'incidence du SMIC : 60 % des entreprises déclarent n'avoir aucun salarié au

³⁹ Des études britanniques commandées par la *Low Pay Commission* ont, par exemple, mis en évidence des effets significatifs de baisse de rentabilité des entreprises suite à l'instauration du *National Minimum Wage*, principalement dans des secteurs moins concurrentiels, cf. Draca M., Machin S., Van Reenen J. (2011), « Minimum Wages and Firm Profitability », *American Economic Journal: Applied Economics*, 3(1).

SMIC. 16 % déclarent que tous leurs salariés sont concernés par les revalorisations du SMIC. Cette vision résulte du poids du SMIC dans les très petites entreprises TPE et plus encore dans les entreprises n'employant qu'un seul salarié⁴⁰.

Tableau 3 : Répartition des entreprises selon leur part de salariés au SMIC en 2011

	Part d'entreprises		
	Entreprises de moins de 10 salariés (26 657 obs.)	Entreprises de 10 salariés ou plus (10 702 obs.)	Ensemble des entreprises (37 359 obs.)
0 % de salariés au SMIC	60 %	60 %	60 %
0 à 10 % de salariés au SMIC	-	15 %	2 %
10 à 30 % de salariés au SMIC	7 %	12 %	8 %
30 à 50 % de salariés au SMIC	4 %	5 %	4 %
50 à 100 % de salariés au SMIC	10 %	8 %	9 %
100 % de salariés au SMIC	19 %	1 %	16 %

Source : fichiers fusionnés Acemo-Fare-Lifi ; retraitements des auteurs.

Champ : France métropolitaine, entreprises du secteur concurrentiel employant au moins un salarié, hors secteurs financier et agricole, hors sièges sociaux, micro-entreprises et auto-entrepreneurs (cf. encadré).

Note de lecture : en 2011, 60 % des entreprises déclarent n'avoir aucun salarié rémunéré au SMIC.

2. Les caractéristiques des entreprises selon la proportion de leur effectif salarié bénéficiaire de la revalorisation du SMIC

A partir des données issues de l'enquête ACEMO, de celle sur les liaisons financières entre sociétés (Lifi), et des données administratives fournies par les entreprises, l'INSEE et la DARES ont étudié les caractéristiques des entreprises du secteur concurrentiel en fonction de la proportion de salariés bénéficiaires de la revalorisation du SMIC dans leurs effectifs (cf. encadré)⁴¹.

L'analyse a été menée « toutes choses égales par ailleurs »⁴² afin d'isoler le lien de corrélation existant entre la proportion de salariés au SMIC au sein des effectifs et chacune des dimensions étudiées, à autres caractéristiques des entreprises données. Les caractéristiques étudiées incluent le secteur d'activité de l'entreprise, ses effectifs, son appartenance à un groupe, son âge, le nombre annuel d'apprentis dans ses effectifs, son taux

⁴⁰ Il peut également résulter d'effets d'arrondi dans les déclarations. L'importance du phénomène montre la nécessité de contrôler précisément de la taille des entreprises. Les TPE et parmi elles les entreprises de quelques salariés ont été traitées spécifiquement.

⁴¹ I. Slimani Houti, M. Orand, (INSEE, Département des études économiques) et A. Naouas (DARES, Département salaires et conventions salariales) : "Les entreprises et la proportion de salariés concernés par la revalorisation du SMIC : quelles caractéristiques structurelles et quelle rentabilité ?", document d'études à paraître.

⁴² Régression par moindres carrés ordinaires.

de valeur ajoutée⁴³, l'intensité capitalistique⁴⁴ et un indice du degré concurrentiel de son secteur d'activité⁴⁵. Le tableau ci-dessous reproduit ces résultats pour différents niveaux de contrôle plus ou moins fins du secteur d'activité de l'entreprise.

Tableau 4 : Corrélation entre la proportion de salariés au SMIC et les caractéristiques structurelles de l'entreprise

Variable dépendante: pourcentage de salariés au SMIC		(1)		(2)		(3)	
		Coeff	Sign.	Coeff	Sign.	Coeff	Sign.
Intensité capitalistique	[0,2 ; 0,5[Réf		Réf		Réf	
	[0,5 ; 1[-0,002		-0,001		-0,002	
	[1 ; 2 [0,013	**	0,010	*	0,007	
	>= 2	0,021	***	0,016	**	0,023	***
Secteur d'activité	Industrie	-0,053	***				
	Construction	-0,086	***				
	Commerce	Réf					
	Transport	-0,085	***				
	Hébergement et restauration	0,217	***	Code d'activité à deux chiffres		Code d'activité à cinq caractères	
	Information et communication	-0,135	***	soit 77 modalités		soit 617 modalités	
	Activités immobilières	-0,055	***				
	Activités spécialisées et de services	-0,098	***				
	Enseignement, santé et action sociale	-0,017	*				
Autres activités de services	0,021	**					
Effectif	1 salarié	Réf		Réf		Réf	
	2 salariés	-0,055	***	-0,055	***	-0,050	***
	3 à 5 salariés	-0,083	***	-0,080	***	-0,069	***
	6 à 9 salariés	-0,123	***	-0,118	***	-0,104	***
	10 à 19 salariés	-0,172	***	-0,171	***	-0,160	***

⁴³ Le taux de valeur ajoutée, soit le rapport de la valeur ajoutée de l'entreprise à son chiffre d'affaire, permet d'apprécier l'importance des consommations intermédiaires et du recours à des ressources externes (intérim et sous-traitance).

⁴⁴ L'intensité capitalistique est définie comme le rapport entre l'actif économique d'une entreprise et sa valeur ajoutée.

⁴⁵ Il s'agit d'un indice de type Herfindahl-Hirschmann. Ce type d'indice mesure la concentration des secteurs d'activité : plus l'indice est élevé plus la production du secteur est concentrée au sein d'un petit nombre d'entreprises. L'indice correspond à la somme du carré des parts de marché des entreprises du secteur.

	20 à 49 salariés	-0,149 ***	-0,154 ***	-0,151 ***
	50 à 99 salariés	-0,111 ***	-0,133 ***	-0,145 ***
	100 à 249 salariés	-0,119 ***	-0,149 ***	-0,156 ***
	250 à 499 salariés	-0,136 ***	-0,165 ***	-0,159 ***
	500 salariés ou plus	-0,140 ***	-0,170 ***	-0,151 ***
Appartenance à un groupe	Hors groupe	Réf	Réf	Réf
	Dans un groupe français	-0,066 ***	-0,054 ***	-0,054 ***
	Dans un groupe étranger	-0,131 ***	-0,090 ***	-0,076 ***
Age	0 à 5 ans d'ancienneté	Réf	Réf	Réf
	6 à 10 ans d'ancienneté	-0,019 ***	-0,011 *	-0,010 *
	11 à 25 ans d'ancienneté	-0,045 ***	-0,031 ***	-0,029 ***
	26 ans ou plus d'ancienneté	-0,076 ***	-0,055 ***	-0,048 ***
Indice de concurrence		0,006 ***	0,016 ***	0,008 **

Source : fichiers fusionnés Acemo-Fare-Lifi ; retraitements des auteurs.

Champ : France métropolitaine, entreprises du secteur concurrentiel employant au moins un salarié, hors secteurs financier et agricole, hors sièges sociaux, micro-entreprises et auto-entrepreneurs (cf. encadré).

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

- (1) Modèle avec la variable explicative secteur à 10 modalités (NAF niveau 1).
- (2) Modèle avec la variable explicative secteur à 77 modalités (NAF niveau 2).
- (3) Modèle avec la variable explicative secteur à 617 modalités (NAF niveau 4).

Note de lecture : dans les entreprises de l'hébergement restauration, toutes choses égales par ailleurs, la proportion de salariés bénéficiaires directs de la revalorisation du SMIC est supérieure de 21,7 points à celle dans le secteur de référence : les entreprises du commerce. Dans le secteur des activités spécialisées et de services, elle est de 9,8 points inférieure à celle du secteur de référence..

En premier lieu, ces résultats confirment ceux diffusés annuellement par la DARES sur la répartition de salariés bénéficiaires de la revalorisation du SMIC. L'exposition des entreprises au SMIC est plus forte pour les petites entreprises : les salariés au salaire minimum sont relativement plus nombreux dans les entreprises de 9 salariés au plus que dans les entreprises plus grandes. Au-delà de 10 salariés, la part de salariés au SMIC varie peu avec la taille de l'entreprise. D'autre part, à autres caractéristiques des entreprises données, les salariés au SMIC sont relativement plus nombreux dans le secteur de l'« hébergement et de la restauration » ainsi que dans les « autres activités de services »⁴⁶. Parmi les services, les

⁴⁶ Services autres que le « commerce », le « transport », l'« hébergement et la restauration », l'« information et la communication », les « activités immobilières », les « activités spécialisées et de services », et l'« enseignement santé et action sociales ».

secteurs de l'« information et de la communication », ainsi que celui des « activités spécialisées et de services » se trouvent au contraire à l'autre extrémité de la hiérarchie en termes de proportion de salariés bénéficiaires de la revalorisation du salaire minimum, l'« industrie » et les « activités immobilières » occupant une position intermédiaire.

Cette hiérarchie sectorielle demeure, en particulier, à intensité capitalistique donnée, c'est-à-dire en tenant compte de la part que prend le capital dans la valeur ajoutée de l'entreprise. Par exemple, les entreprises qui nécessitent une technologie avancée auront tendance à avoir un ratio d'intensité capitalistique élevé. De manière surprenante, les entreprises à forte intensité capitalistique sont davantage directement concernées par la revalorisation du SMIC que celles qui ont une intensité capitalistique faible ou nulle (comprise entre 0 ou 0,2). L'interprétation de ce résultat reste à approfondir. Il suggérerait un lien (complémentarité ou substitution en cours) entre certains types de capital productif et le travail peu qualifié (travail posté, à la chaîne combinant investissement en machine outils et travail peu qualifié).

D'autres dimensions sont fortement liées au degré d'exposition des entreprises au salaire minimum. Ainsi, l'exposition des entreprises au SMIC diminue « toutes choses égales par ailleurs » dans les entreprises plus anciennes. Les entreprises les plus âgées ont probablement davantage de salariés expérimentés dans leurs effectifs. Les entreprises appartenant à un groupe ont également une probabilité plus faible d'être exposées au SMIC, en particulier lorsque ce groupe est étranger. Enfin, il existe une relation croissante entre le degré de concentration des entreprises dans le secteur, leur pouvoir de marché et l'exposition au SMIC, bien que ce lien soit faible : les entreprises dans les secteurs les plus concentrés comptent relativement plus de salariés au salaire minimum que les autres entreprises.

Cette analyse purement descriptive des caractéristiques des entreprises selon l'incidence du SMIC est évidemment limitée dans la mesure où elle est linéaire et néglige les interactions entre diverses caractéristiques. Par exemple, les TPE fortement concernées par le SMIC peuvent ne pas avoir les mêmes caractéristiques sectorielles que des PME ou de grandes entreprises ayant la même exposition. De la même façon l'incidence du SMIC dans les entreprises à forte intensité capitalistique peut varier d'un secteur à un autre. Une analyse plus fine exigerait d'identifier les combinaisons pertinentes de caractéristiques à considérer.

Encadré : Données utilisées pour la caractérisation des entreprises directement concernées par la revalorisation du SMIC et concepts de rentabilité

Un appariement de l'enquête ACEMO avec les données administratives des entreprises et celles portant sur les liaisons financières entre sociétés

Les données utilisées dans cette étude proviennent d'un appariement entre les données des statistiques annuelles de l'INSEE (Fare, fichier approché des résultats É sane) et de celles de deux enquêtes Acemo de la DARES, pour les années 2010 à 2012. Les données sur les

liaisons financières (Lifi) de l'INSEE ont également été utilisées afin de caractériser l'appartenance ou non de chaque unité légale à un groupe français ou étranger.

Les fichiers Fare, utilisés sous leur forme détaillée, fournissent les données de bilan et de compte de résultat des entreprises permettant le calcul de leurs indicateurs de rentabilité. Ces fichiers regroupent l'ensemble des données comptables annuelles et individuelles issues de sources administratives (déclarations fiscales annuelles des entreprises et déclarations annuelles de données sociales - DADS) pour toutes les sociétés et les entreprises individuelles de France entière (hors Mayotte) hors secteurs agricole et financier.

Les enquêtes du dispositif Acemo permettent de mesurer la proportion de salariés ayant bénéficié directement de la revalorisation la plus récente du niveau du SMIC. Cette proportion caractérise le degré d'"exposition" d'une entreprise au salaire minimum. Le champ des enquêtes Acemo couvre les entreprises de France métropolitaine employant au moins un salarié. Tous les employeurs sont concernés à l'exception de six catégories d'entre eux : employeurs agricoles, administration publique, syndicats de copropriété, associations de type loi 1901 de l'action sociale, activités des ménages, activités extraterritoriales. Les enquêtes Acemo excluent des effectifs les apprentis, les intérimaires, les extras et les stagiaires.

L'enquête sur les liaisons financières (Lifi) de l'INSEE identifie chaque année les liaisons de détention de capital entre sociétés afin de reconstituer les groupes de sociétés opérant en France métropolitaine et dans les départements d'Outre-mer et de déterminer le contour de ces groupes.

Le champ retenu après appariement des données exclut les unités légales appartenant au contour du profilage de la Direction des Statistiques d'Entreprises de l'INSEE (soient cinq grands groupes français : Renault, PSA, Seb, Accor et Compagnie de Saint-Gobain), les micro-entreprises au sens fiscal, les auto-entrepreneurs, les unités légales soumises au régime du bénéfice agricole, les unités légales ayant une activité financière ou de siège social, et enfin les unités légales déclarant des charges de personnel interne et externe nulles alors qu'elles sont considérées comme employeuses.

Les indicateurs de rentabilité

La rentabilité d'une entreprise traduit la capacité d'une entreprise à générer des bénéfices (résultat) compte tenu des moyens mis en œuvre (investissement). Ces moyens pouvant être productifs ou financiers, la rentabilité peut être définie dans de multiples dimensions. Dans cette étude, quatre indicateurs comptables de rentabilité ont été retenus : le taux de marge, la rentabilité économique, brute et nette, et la rentabilité financière.

Taux de marge

Le taux de marge se définit comme la part de la valeur ajoutée conservée par l'entreprise suite au paiement de toutes les charges nécessaires à l'exploitation (salaires, impôts sur la production, dotations aux amortissements et provisions) et après l'obtention de subventions d'exploitation et d'éventuels autres produits d'exploitation.

Rentabilité économique « brute »

La rentabilité économique (ou rentabilité de l'actif économique) d'une entreprise reflète sa performance économique au regard des ressources déployées. Le résultat de l'entreprise considéré est le résultat d'exploitation obtenu une année donnée, c'est-à-dire les bénéfices ou pertes générés par l'activité de production. Les ressources déployées correspondent, quant à elles, au capital (ou « actif ») économique, composé des immobilisations corporelles et incorporelles et du besoin en fond de roulement.

Rentabilité économique « nette »

La rentabilité économique « nette » se définit de la même manière que la rentabilité économique « brute », à la différence que l'on rapporte non pas l'excédent brut d'exploitation mais l'excédent net d'exploitation au capital d'exploitation. Ce dernier correspond à l'excédent brut d'exploitation diminué des dotations aux amortissements et provisions. Ces dotations peuvent être interprétées comme des approximations comptables de la dépréciation du capital.

Rentabilité financière nette

Ce ratio mesure la capacité de l'entreprise à faire des profits sur la base des seuls capitaux apportés par les actionnaires et fournit ainsi à l'actionnaire une information sur l'efficacité de son investissement.

3. La rentabilité des entreprises directement concernées par la revalorisation du SMIC

Dans un second temps, le lien entre la proportion de salariés directement bénéficiaires de la revalorisation du SMIC et les différents ratios économiques et financiers a été analysé en contrôlant de l'ensemble des caractéristiques précédemment décrites. Les résultats sont reproduits dans le tableau 5 ci-dessous pour les entreprises d'au moins dix salariés⁴⁷.

Tableau 5 : lien entre l'exposition au SMIC et les ratios économiques et financiers des entreprises

		Taux de marge	Rentabilité économique brute	Rentabilité économique nette	Rentabilité financière
Exposition au SMIC	0 % de salariés au SMIC	Réf	Réf	Réf	Réf
	0 à 10 % de salariés au SMIC	-0,007	0,000	-0,005	-0,006
	10 à 30 % de salariés au SMIC	-0,013	-0,010	-0,010	-0,010
	30 à 50 % de salariés au SMIC	-0,018	-0,017	-0,032 *	-0,034
	50 à 100 % de salariés au SMIC	-0,018 **	-0,005	-0,004	0,024

⁴⁷Pour les entreprises de moins de dix salariés, la même démarche a été reproduite taille par taille.

Source : fichiers fusionnés Acemo-Fare-Lifi ; retraitements des auteurs

Champ : France métropolitaine, entreprises du secteur concurrentiel employant au moins dix salariés hors secteurs financier et agricole, hors sièges sociaux, micro-entreprises et auto-entrepreneurs (cf. encadré).

Note : résultats du modèle économétrique estimé par Tobit simple avec double censure à - 1 et 1. Estimation par maximum de vraisemblance, écarts-types robustes. Pour se prémunir de la volatilité des résultats économiques et financiers, ceux-ci ont été moyennés sur 2010 - 2012. La nomenclature de secteur d'activité est à cinq chiffres.

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

Pour l'essentiel, les résultats ne sont pas significatifs. Dans le cas présenté ci-dessus, ceci signifie que pour les entreprises d'au moins dix salariés, présentes de 2010 à 2012, le taux de marge, les rentabilités économiques et financières ne se différencient pas significativement en fonction de la proportion de salariés directement concernés par la revalorisation du SMIC.

Il convient de préciser que ce résultat demeure descriptif, n'épuise pas toutes les interactions entre l'incidence du SMIC et les résultats économiques et financiers et ne préjuge pas d'une quelconque causalité. Il démontre simplement l'absence d'une relation structurelle entre "exposition" au SMIC et rentabilité une fois prises en compte les autres caractéristiques de l'entreprise. Ce n'est ni le cas que les entreprises plus exposées au SMIC sont plus ou moins rentables que d'autres, ni que les entreprises plus rentables soient plus ou moins exposées au SMIC. Il faut souligner cependant que cette analyse peut présenter des biais dans la mesure où des entreprises en difficulté concernées directement par la revalorisation du SMIC ne figurent pas dans l'échantillon puisqu'elles ont pu disparaître⁴⁸.

Dans des marchés de capitaux sans rigidités, l'allocation du capital s'opère en fonction des niveaux de rentabilité et contribuent à égaliser ces dernières. Il est dès lors logique qu'au final, après avoir contrôlé de l'intensité capitalistique, les rentabilités s'égalisent entre les entreprises.

En conclusion, les entreprises les plus directement concernées par la revalorisation du SMIC ont, outre leur surreprésentation dans les petites tailles et certains secteurs des services, leurs spécificités. Elles sont plus jeunes, davantage indépendantes. En revanche, en moyenne, une fois ces différentes caractéristiques prises en compte, leurs résultats économiques et financiers ne diffèrent pas significativement d'entreprises peu ou non directement concernées par la revalorisation du SMIC.

⁴⁸Cette analyse a été répliquée une année donnée et le principal résultat demeure. Pour s'en assurer en toute rigueur, il faudrait toutefois examiner les entrées et sorties du champ.

B. L'exposition indirecte des entreprises au SMIC et la problématique de la compétitivité⁴⁹

Comme cela a été illustré dans la partie précédente, les entreprises les plus concernées par le SMIC sont des TPE-PME principalement concentrées dans les services, donc dans des secteurs peu exposés à la concurrence internationale.

Toutefois, le SMIC peut avoir des effets sur la compétitivité des entreprises non seulement parce qu'il affecte directement le coût du travail supporté par l'entreprise mais également, de façon indirecte, par le biais des consommations intermédiaires qui entrent dans son processus de production. En effet, les entreprises qui fournissent ces consommations intermédiaires peuvent elles-mêmes être affectées par les évolutions du SMIC. Les travaux présentés ci-dessous tendent cependant à limiter l'importance de cet effet indirect.

1. Les variations du SMIC impactent l'ensemble des coûts de production (coûts salariaux et consommations intermédiaires)

Le niveau du SMIC est un enjeu important pour les entreprises des secteurs exposés à la concurrence internationale dans la mesure où il constitue l'un des déterminants de leur compétitivité-coût. Une revalorisation du SMIC modifie les coûts d'une entreprise directement, en modifiant les coûts salariaux, et indirectement au travers du processus de production. En effet, une revalorisation du SMIC modifie les coûts salariaux :

- i. *via* la hausse des salaires des personnes travaillant dans l'entreprise et directement concernées par la revalorisation,
- ii. *via* les effets de diffusion aux autres salariés de l'entreprise par le jeu des revendications salariales,
- iii. *via*, comme cela a été présenté dans le rapport de l'année 2013, l'augmentation des allègements généraux de cotisations patronales et du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE), dont les barèmes sont exprimés en fonction du SMIC.

De plus, les consommations intermédiaires utilisées dans le processus de production en provenance d'entreprises dont les coûts salariaux ont augmenté suite à une hausse du SMIC viennent amplifier la hausse des coûts de production dans le secteur de l'industrie. Au final, l'impact d'une revalorisation du SMIC ne se limite pas aux coûts salariaux de l'entreprise mais concerne l'ensemble de ses coûts de production.

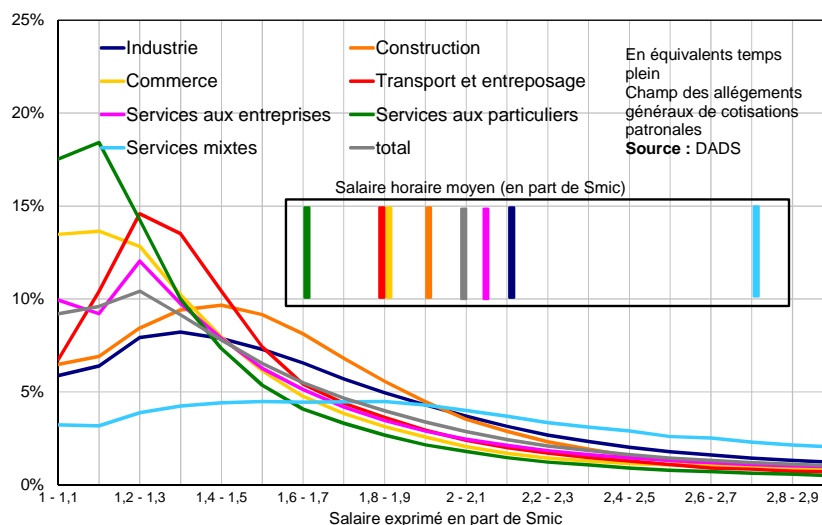
2. Les secteurs d'activité ne sont pas tous directement exposés au SMIC de façon comparable

La répartition des salariés rémunérés au voisinage du SMIC présente des disparités importantes entre les secteurs. Le graphique 31 montre que les salaires sont sensiblement plus

⁴⁹ Étude réalisée par Pierre Lissot (DG Trésor) à la demande du groupe d'experts sur le SMIC.

faibles dans le secteur des services aux particuliers ou du commerce que dans l'industrie. Par conséquent, ces secteurs où la proportion de salariés rémunérés au SMIC ou à des niveaux proches apparaît importante (notamment dans les services) sont exposés fortement et directement aux évolutions du SMIC. A l'inverse, d'autres secteurs (notamment dans l'industrie) sont exposés de manière plus indirecte du fait de la part importante des consommations intermédiaires en provenance des secteurs directement exposés au SMIC.

Graphique 31 : Distribution sectorielle des salariés par tranche de SMIC



Lecture : un peu moins de 20 % des salariés du secteur des services aux particuliers sont rémunérés entre 1 et 1,1 SMIC horaire.

Source : DADS 2010

3. Effet d'un coup de pouce au SMIC sur le salaire et le coût du travail

La hausse du SMIC entraîne des revendications salariales chez les personnes dont le salaire est proche du SMIC (on parle d'« effets de diffusion »). Le calibrage des effets de diffusion retenu pour cette étude s'appuie sur les résultats décrits par Aeberhardt et al⁵⁰. L'effet de diffusion est maximal au niveau du SMIC, d'une valeur unitaire, et décroît en fonction du salaire jusqu'à s'annuler à 1,7 SMIC⁵¹.

⁵⁰ «Spillover effect of the Minimum Wage in France: an unconditional quantile regression approach», Aeberhardt, Givordet, Marbot, 2012.

⁵¹ Dans les calculs qui suivent, on considère (i) qu'un coup de pouce du Smic est sans effet sur l'emploi (ii) que les effets de diffusion n'affectent les salaires qu'à l'horizon d'un an.

Compte tenu des distributions de salaires propres à chaque secteur, l'impact d'un coup de pouce au SMIC de 1 % varie selon le secteur d'activité : les salaires augmenteraient davantage dans le secteur des services que dans l'industrie (*cf.* tableau 6).

Tableau 6 : Hausse du salaire moyen par secteur à la suite d'un coup de pouce au SMIC de 1 %

	Industrie	Construction	Commerce	Transport et entreposage	Services aux particuliers	Services mixtes	Services aux entreprises
Hausse du salaire moyen	0,2%	0,2%	0,4%	0,3%	0,4%	0,1%	0,3%

Lecture : un coup de pouce au SMIC de 1 % se traduit par une hausse du salaire moyen de 0,4 % dans le secteur du commerce.

La hausse des salaires bruts suite à un coup de pouce au SMIC est toutefois contrebalancée par l'augmentation des montants perçus par les entreprises au titre des allègements généraux⁵² et du CICE, car les barèmes et les seuils de ces dispositifs dépendent du niveau du SMIC⁵³.

Tout d'abord, compte tenu de l'expression des barèmes en fonction du SMIC, un coup de pouce au SMIC se traduit, à salaire donné, par une hausse du montant des allègements généraux de cotisations patronales pour les salaires compris entre 1 et 1,6 SMIC.

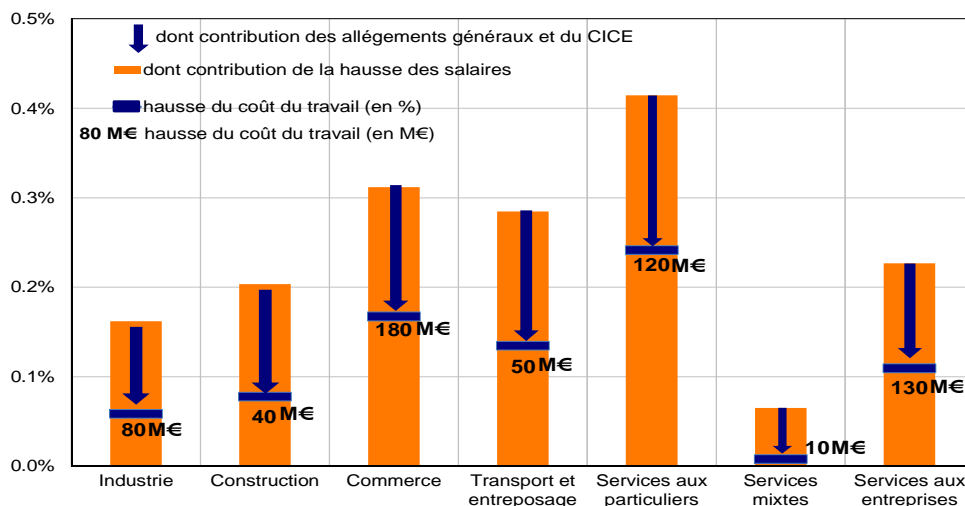
De plus, le champ des salariés concernés est modifié par la hausse du SMIC dans la mesure où les principaux dispositifs actuels de réduction du coût du travail dépendent de seuils fixés à 1,6 SMIC (allègements de cotisations sociales) et 2,5 SMIC (CICE). Par conséquent, les salaires qui, avant le coup de pouce, étaient situés juste au-dessus de 1,6 SMIC (ou juste au-dessus de 2,5 SMIC), bénéficient d'une importante réduction du coût du travail associé. En effet, les effets de diffusion à ces niveaux de salaire sont faibles (voire nuls), tandis que la hausse du SMIC fait passer le salaire sous le seuil de 1,6 SMIC (ou sous le seuil de 2,5 SMIC) et rend donc le salarié éligible au dispositif d'allègement.

Au final, la variation du coût du travail pour un salarié résulte de deux effets de sens opposés : la hausse du salaire brut et l'augmentation des montants liés aux dispositifs de réduction du coût du travail. Au total, un coup de pouce au SMIC de 1 % se traduirait par une hausse des salaires versés d'environ 0,2 % en moyenne et une hausse du coût du travail moitié moindre (0,1 %) du fait des dispositifs d'allègement du coût du travail. La hausse du coût du travail serait la plus significative dans le commerce et les services aux particuliers (*cf.* graphique 32).

⁵² Législation 2015, donc y compris mesures relevant du pacte de responsabilité et de solidarité.

⁵³ Cf. rapport 2013 du groupe d'experts.

Graphique 32 : Contributions d'une hausse du SMIC à la hausse du coût du travail par secteur d'activité



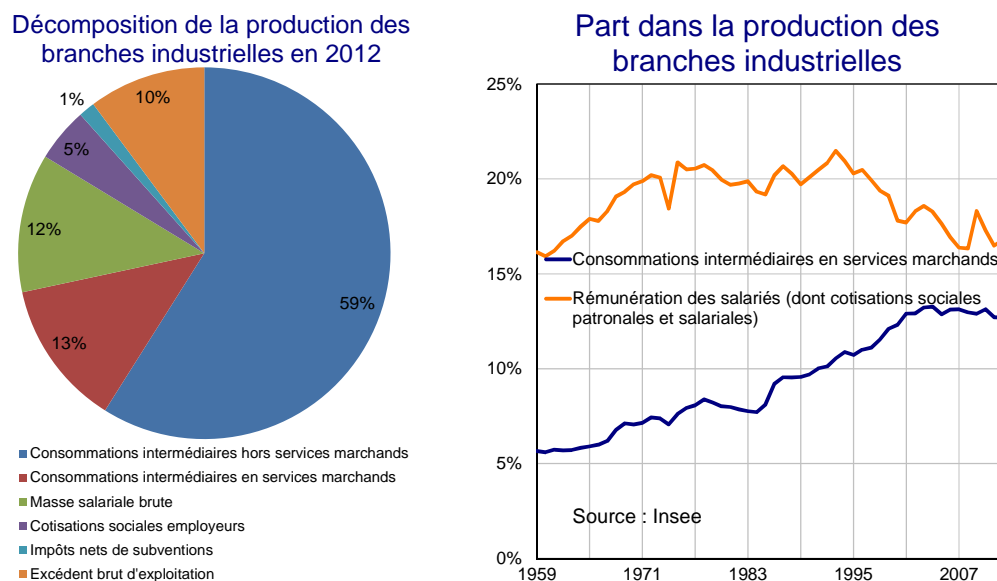
Lecture : un coup de pouce au SMIC de 1 % se traduit par une hausse du coût du travail de 0,2 % (soit 120 M€) dans les services aux particuliers. La hausse des salaires contribue à hauteur de 0,4 %, les dispositifs d'allègement du coût du travail à hauteur de - 0,2 %.

4. Mécanisme de transmission d'une hausse des coûts dans les secteurs abrités vers les secteurs exposés par le biais des consommations intermédiaires.

Les entreprises situées en aval d'un processus de production peuvent être pénalisées indirectement par la hausse du coût du travail subie par leurs fournisseurs⁵⁴.

Les consommations intermédiaires de services marchands représentent une part importante et croissante des coûts dans la production industrielle (cf. graphiques 33), comparable à celui des coûts salariaux (environ 15 % des coûts totaux). L'effet indirect de la hausse du SMIC sur les coûts de production dans le secteur de l'industrie est donc potentiellement important.

⁵⁴ La vitesse de transmission dans les prix de la hausse des coûts dépend du pouvoir de marché, lié au degré de concurrence sur les différents marchés, ainsi que de l'élasticité de la demande au prix. Différentes hypothèses de transmission des hausses de coûts aux prix sont retenues par la suite.

Graphique 33 : part des consommations intermédiaires de services dans la production

Les principales branches d'activité des services qui jouent sur le prix de sortie d'usine des produits industriels sont les services aux entreprises et dans une moindre mesure le commerce et le transport. En effet, ceux-ci représentent la majorité du montant des consommations intermédiaires de services utilisés par l'industrie.

5. Les effets de transmission dans l'industrie par le jeu des consommations intermédiaires d'un coup de pouce au Smic sont non négligeables par rapport à l'effet direct

Un coup de pouce de 1 % du SMIC se traduit par une augmentation du coût du travail d'environ 700 M€ (en euros 2014), soit 0,1 %, pour l'ensemble des secteurs d'activité sur le champ des entreprises considérées.

Environ 80 M€ concernent l'industrie directement, soit 0,057 % des coûts salariaux de ce secteur (cf. tableau 7). Ce chiffre global cache cependant une certaine disparité. Certains sous-secteurs de l'industrie sont davantage exposés à une hausse du SMIC du fait de leur structure salariale. Ainsi, l'industrie agro-alimentaire⁵⁵ connaît une hausse directe de ses coûts du travail de près de 30 M€, ce qui représente 0,2 % du coût du travail dans ce secteur.

Par le jeu des consommations intermédiaires et sous l'hypothèse d'une transmission totale de la hausse des coûts salariaux dans les prix, l'augmentation des coûts est amplifiée de 50 M€ pour l'industrie, soit 0,035 % des coûts salariaux, dont 15 M€ pour l'industrie

⁵⁵ Branche C1 (fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac) selon la classification A17 de la comptabilité nationale.

agroalimentaire⁵⁶ (soit 0,08 % des coûts salariaux pour ce secteur). En conclusion, les coûts de production dans l'industrie seraient augmentés de 130 M€, ce qui représente 0,09 % du coût du travail⁵⁷.

Les entreprises des services peuvent toutefois ne répercuter dans leur prix qu'une partie des hausses de coût auxquelles elles font face. Le tableau 7 présente des variantes sur le coefficient de transmission dans les prix.

Tableau 7 : Impact sur la compétitivité des secteurs exposés à la concurrence internationale sous différentes hypothèses concernant les comportements de marge du secteur abrité

Coefficient de transmission dans les prix d'une hausse des coûts dans les secteurs non industriels	100%	75%	50%	25%
Hausse du coût du travail dans l'industrie - Effet direct (en %)	0,06%	0,06%	0,06%	0,06%
Hausse nette des coûts en provenance des services - Effet indirect (en % du coût du travail)	0,03%	0,03%	0,02%	0,01%
Total (en % du coût du travail)	0,09%	0,08%	0,07%	0,06%

Lecture : si la hausse des coûts dans le secteur des services se répercute à hauteur de 100 % dans leur prix, alors un coup de pouce de 1 % au SMIC, se traduira par le fait que les branches industrielles seront impactées à hauteur de 0,09 % du coût du travail, dont 0,03 % en provenance du secteur non-manufacturier.

6. Un impact modéré sur la compétitivité coût, mais une problématique toujours prégnante pour l'emploi des peu qualifiés dans les secteurs abrités

Ces travaux illustrent l'impact des transmissions intersectorielles de hausses du Smic des secteurs abrités vers les secteurs exposés à la concurrence internationale par le biais des consommations intermédiaires. Cet effet indirect s'avère non négligeable puisqu'il peut représenter jusqu'à 50 % de l'effet direct de la hausse.

Cependant, l'impact du SMIC sur la compétitivité coût de l'industrie française semble relativement modeste, y compris sous des hypothèses maximalistes (transmission de la hausse du coût du travail à 100 % dans les prix du secteur abrité, et effet de diffusion d'une hausse du Smic jusqu'à 1,7 Smic).

En revanche, son effet négatif sur l'emploi des peu qualifiés, essentiellement concentré dans le secteur abrité, peut être important (*cf.* rapport 2013 du groupe d'experts) et demeure un sujet d'attention dans les réflexions du groupe d'experts.

⁵⁶ Il est à noter que le champ considéré exclut l'agriculture. Outre que l'agriculture, comme secteur exposé à la concurrence internationale et au SMIC, n'est pas étudié ; les effets d'une hausse des consommations intermédiaires provenant de l'agriculture dans l'industrie agroalimentaire ne sont pas pris en compte. Cette estimation de l'effet indirect est donc probablement sous-estimée.

⁵⁷ Les hausses de coûts de production par le biais des consommations intermédiaires sont exprimées ici en proportion des coûts du travail de l'industrie, par souci de simplification, afin de quantifier l'effet total direct et indirect d'un coup de pouce au Smic. Il ne s'agit cependant pas d'une hausse du coût du travail supplémentaire, mais bien d'une hausse des consommations intermédiaires.

V. LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE VIE DES SALARIÉS RÉMUNÉRÉS AU VOISINAGE DU SMIC

Deux études suggérées aux administrations permettent de préciser des caractéristiques essentielles des salariés rémunérés au SMIC. La première traite des conditions de travail et la seconde des conditions de vie.

A. Les conditions de travail des salariés proches du SMIC

Comme le montrent les statistiques sur les caractéristiques de cette population, les salariés rémunérés au SMIC, outre le fait d'être rémunérés en bas de la hiérarchie salariale, connaissent par ailleurs des conditions plus dégradées de leur relation d'emploi. Ils sont en particulier plus fréquemment à temps partiel, sur des contrats courts. Ces caractéristiques peuvent être la simple traduction d'un moindre pouvoir de négociation sur la qualité de leur emploi lors de l'appariement sur le marché du travail. Elles peuvent aussi traduire une position dominante de la part de l'employeur. Celui-ci pourrait peser, à défaut du salaire, sur d'autres caractéristiques de la relation d'emploi. Des conditions d'emploi dégradées pourraient être également la conséquence de la rigidité introduite par le SMIC : l'employeur chercherait à ajuster le coût à la productivité en adaptant d'autres dimensions de la relation d'emploi. Sur un passé récent, il a par exemple été mis en évidence que la réduction du temps de travail et la revalorisation des salaires minima horaires qui l'a accompagnée ont pu contribuer à une recherche de gains de productivité et à une évolution des conditions de travail des salariés⁵⁸. Dans cette optique, le groupe d'experts a souhaité étudier les conditions de travail des salariés au SMIC.

A partir des données de l'édition 2013 de l'enquête Conditions de travail (CT), la DARES a étudié les conditions de travail des salariés dont la rémunération totale est proche du salaire minimum⁵⁹.

Contrairement à l'enquête ECMOSS, l'enquête CT n'est pas conçue pour permettre d'identifier précisément la population des salariés payés au salaire minimum : ce sont donc les personnes qui perçoivent une rémunération globale (y.c. primes et compléments de salaire hors assiette de vérification du SMIC) au voisinage du SMIC qui sont ici étudiées, c'est-à-dire comprise entre 80 et 105 % du SMIC (*cf.* encadré).

⁵⁸ *Cf.* par exemple C. Afsa et P. Biscourp, « L'évolution des rythmes de travail entre 1995 et 2001 : quel impact sur les 35 heures ? », *Économie et Statistique* n°376-377, INSEE, 2004. Les auteurs montrent notamment qu'environ 5 % des salariés des entreprises passés à 35h en 2001 qui auparavant travaillaient le même nombre de jours par semaine avec les mêmes horaires, sont passés à des rythmes réguliers organisés sur des périodes plus longues que la semaine, ou ont vu leurs jours ou leurs horaires de travail varier de façon erratique.

⁵⁹ Coutrot T., « Les conditions de travail des salariés proches du Smic », note DARES-CTS du 05/09/2015. Étude réalisée à la demande du groupe d'experts sur le Smic.

Afin d'isoler les conditions de travail qui pourraient peser spécifiquement sur les niveaux de salaires les plus proches du salaire minimum, les caractéristiques des emplois des salariés au voisinage du SMIC ont été comparées à celles de l'ensemble des salariés du privé, ainsi qu'à celles des autres salariés à bas salaire. Ces salariés sont définis comme étant ceux dont le niveau de rémunération globale est légèrement supérieur au SMIC (entre 105 et 120 % du SMIC). Ils représentent 14 % des salariés du privé.

Au-delà de la comparaison des taux bruts d'exposition aux différentes contraintes de travail pour les trois catégories de salariés reproduite dans le tableau 8 (colonnes grisées), une analyse « toutes choses égales par ailleurs » (« TCEPA ») a également été menée afin d'identifier les conditions de travail propres aux trois niveaux de salaire en tenant compte des effets de composition pouvant affecter la main d'œuvre. En effet, il est par exemple possible qu'une exposition élevée des individus au voisinage du SMIC à une condition de travail soit davantage liée aux secteurs dans lesquels ils travaillent qu'au fait de percevoir une rémunération proche du salaire minimum. La modélisation logistique des probabilités d'être soumis aux différentes conditions de travail étudiées en fonction de l'appartenance à une catégorie de salaire (voisinage du SMIC, salaires compris entre 105 et 120 % du SMIC et autres salaires) ainsi qu'à d'autres variables de contrôle⁶⁰ a permis de mieux isoler les liens entre niveau de salaire et conditions de travail.

L'analyse suivante est concentrée sur les conditions de travail qui distinguent « toutes choses égales par ailleurs » les salariés au voisinage du SMIC de l'ensemble des individus percevant une rémunération supérieure (105 % du Smic ou plus), ou uniquement des autres salariés à bas salaire (touchant 105 % et 120 % du Smic). Toutefois, le commentaire signale également certaines conditions de travail pour lesquelles les écarts entre les taux « bruts » d'exposition par catégories de salariés apparaissent importants, sans que les différences ne soient significatives selon l'analyse « TCEPA » : dans ces cas, les écarts constatés sont davantage liés à d'autres caractéristiques des salariés (âge, sexe, catégorie socioprofessionnelle, type de contrat) ou de leurs entreprise (taille, secteur), qu'à leur niveau de salaire.

1. Les salariés au voisinage du SMIC sont soumis à des contraintes physiques, des rythmes de production et une reconnaissance de leur travail proches de ceux que connaissent les autres salariés à bas salaire...

Qu'ils perçoivent une rémunération au voisinage du SMIC ou légèrement supérieure au salaire minimum, les salariés faiblement rémunérés semblent souffrir d'un manque de valorisation de leur travail. Respectivement 29 % et 32 % des salariés rémunérés entre 80 % et 105 % du SMIC et de ceux payés entre 105 et 120 % du salaire minimum déclarent en particulier souffrir d'un manque de reconnaissance, contre 27 % de l'ensemble des salariés. De plus, les salariés rémunérés par un salaire inférieur à 120 % du SMIC sont également nombreux à estimer leur rémunération insuffisante : plus d'un sur deux déclare être « plutôt mal » ou « très mal » payé compte tenu du travail qu'il réalise, contre un sur trois pour l'ensemble des salariés, tous niveaux de salaire confondus. L'absence de perspective de

⁶⁰ Taille de l'établissement, secteur, sexe, âge, catégorie socioprofessionnelle, type de contrat.

promotion est également plus fréquente parmi les individus à bas salaire que dans l'ensemble de la population salariée (cf. tableau 8).

Par ailleurs, les salariés faiblement rémunérés indiquent un peu plus fréquemment avoir un rythme de travail soutenu que les autres salariés. Ainsi, les individus déclarant être « souvent ou toujours obligés de se dépêcher » sont surreprésentés parmi les salariés rémunérés au voisinage du SMIC ou entre 105 et 120 % (respectivement 49 et 48 %, contre 46 % de l'ensemble des salariés). Cet écart reste significatif une fois tenu compte des autres caractéristiques observables par une analyse « toutes choses égales par ailleurs ». Si les salariés à bas salaire disent moins souvent travailler « sous pression » ou « être soumis à des objectifs chiffrés » que l'ensemble des salariés, ceci tient vraisemblablement au secteur d'activité ou à la catégorie socioprofessionnelle : l'analyse « Toutes choses égales par ailleurs », montre qu'en tenant compte de ces deux dimensions, ainsi que du sexe des salariés, de leur âge, de la nature de leur contrat et de la taille de leur établissement, l'écart avec les salariés rémunérés à plus de 120 % SMIC disparaît.

Enfin, les individus percevant des rémunérations en bas de l'échelle des salaires semblent avoir plus fréquemment des conditions de travail physiquement pénibles. Près de la moitié des salariés au voisinage du SMIC ou de ceux dont la rémunération est comprise entre 105 % et 120 % du SMIC déclarent ainsi subir au moins trois contraintes physiques dans leur travail⁶¹, contre seulement un tiers de l'ensemble des salariés. Cependant, une fois tenu compte du secteur d'activité et de la catégorie socioprofessionnelle dans l'analyse « toutes choses égales par ailleurs », l'exposition aux contraintes physiques apparaît peu différente de celle de l'ensemble des salariés, en particulier pour les salariés les plus proches du SMIC.

2. ... bien qu'ils soient également davantage concernés par certaines conditions de travail liées à la proximité de leur rémunération avec le salaire minimum

Les conditions de travail des salariés rémunérés au voisinage du SMIC correspondent donc essentiellement à celles des emplois à bas salaire. Elles présentent néanmoins quelques spécificités, notamment concernant l'insécurité économique et leur exposition à certains risques.

Les salariés au voisinage du SMIC sont confrontés à une plus grande insécurité économique liée à leurs emplois. En particulier du fait de la nature de leur contrat de travail : près d'un salarié au voisinage du SMIC sur cinq est en contrat à durée déterminée, et plus d'un sur dix est en situation de sous-emploi, alors que ces proportions sont inférieures de moitié environ pour les salariés percevant des rémunérations supérieures, y compris les autres individus à bas salaires⁶². L'insécurité économique éprouvée par les salariés payés au

⁶¹Parmi les contraintes suivantes : porter des charges lourdes, réaliser des mouvements douloureux ou fatigants à la longue, effectuer des déplacements à pied fréquents, devoir rester longtemps debout.

⁶²L'usage du CDD et l'exposition au sous-emploi sont significativement différentes « toutes choses égales par ailleurs » entre les salariés au voisinage du Smic et les autres salariés à bas salaire (résultats non reportés dans le tableau 8).

voisinage du SMIC prend également la forme d'une précarité ressentie : 45 % estiment ne pas pouvoir « tenir » dans leur travail jusqu'à 60 ans, soit respectivement 5 et 9 points de plus que les salariés rémunérés entre 105 % et 120 % du SMIC et que l'ensemble des salariés. Il est toutefois probable que cet écart résulte de la composition sectorielle de la main d'œuvre proche du SMIC : à secteur et autres caractéristiques observables données, les différences entre niveaux de salaires disparaissent.

Alors qu'ils occupent plus souvent des emplois précaires ou offrant un temps de travail insuffisant au regard de leurs aspirations que les autres salariés faiblement payés, les individus rémunérés au voisinage du SMIC sont, comme on peut s'y attendre, moins satisfaits de leur rémunération : 55 % déclarent être « plutôt mal » ou « très mal » payés compte tenu du travail qu'ils réalisent, contre 51 % des salariés rémunérés entre 105 % et 120 % du SMIC, différence significative « toutes choses égales par ailleurs ».

La plus faible rémunération des individus payés au voisinage du SMIC s'explique en partie par des horaires de travail moins atypiques : ces salariés travaillent moins souvent la nuit (3 %, contre 8 % pour ceux payés entre 105 % et 120 % du SMIC et 9 % pour l'ensemble des salariés). Les majorations de salaire associées à ces horaires sont susceptibles, du fait de la définition adoptée pour la population d'intérêt, d'éloigner du salaire minimum les rémunérations perçues. De plus, lorsqu'ils ont des horaires de travail atypique, ils en sont moins bien compensés : si la propension à travailler le dimanche varie faiblement selon le niveau de salaire (entre 11 et 15 %), l'absence de compensation en salaire ou en temps en cas de travail dominical est beaucoup plus fréquente pour les salariés proches du SMIC (65 % contre respectivement 36 % et 39 %).

Par ailleurs, concernant la nature du travail effectué, il semble que certains risques professionnels concernent moins souvent les salariés au voisinage du SMIC. Ces salariés sont ainsi moins souvent en contact avec des personnes en situation de détresse (33 % contre 41 % et 48 %). En termes de contraintes physique, ils sont moins fréquemment exposés aux produits toxiques que les autres salariés (26 % contre 31 % et 29 %), et un peu moins soumis à des bruits intenses que les salariés rémunérés entre 120 % et 105 % du salaire minimum (2 % contre 4 %). Il est possible que, du fait de la définition adoptée pour la population d'intérêt, les individus dont le salaire est le plus proche du salaire minimum occupent moins souvent des postes offrant des rémunérations majorées pour des risques professionnels encourus.

Enfin, les salariés au voisinage du SMIC témoignent d'un manque d'autonomie plus marqué que celui des autres salariés à bas salaire. L'indicateur synthétique d'autonomie⁶³ est en effet positif pour 36 % des salariés au voisinage du SMIC, contre respectivement 28 % et 22 % des individus rémunérés entre 105 % et 120 % du SMIC et de l'ensemble des salariés. De plus, leur travail est très souvent répétitif : les individus rémunérés à moins de 105 % du SMIC déclarent plus souvent que leur travail consiste à « répéter continuellement une même

⁶³ L'indicateur est positif lorsque le salarié vit au moins deux des trois situations suivantes : avoir un travail étroitement prescrit, ne pas pouvoir résoudre les incidents soi-même, devoir appliquer strictement les consignes.

série de gestes ou d'opérations » (65 % contre 60 % et 44 %). Ceci s'explique notamment par le fait que le travail à la chaîne concerne davantage les salariés au voisinage du SMIC (25 % contre 19 % et 14 %).

Encadré : L'enquête Conditions de travail 2013 et le repérage des salariés au voisinage du SMIC

L'enquête Conditions de travail

Les enquêtes CT, réalisées par l'INSEE pour la DARES depuis 1978, interrogent les actifs occupés sur leurs conditions de travail telles qu'ils les perçoivent. L'enquête est effectuée à domicile auprès d'un échantillon représentatif de la population de 15 ans ou plus exerçant un emploi. La DGAFP (Ministère de la fonction publique) et la Drees (Ministère de la santé) ont financé des échantillons complémentaires dans la Fonction publique (non pris en compte dans cette étude) et le secteur de la santé afin de bénéficier d'une meilleure précision statistique.

La dernière édition de l'enquête, réalisée en 2013, comprend, en complément de l'enquête auprès des actifs occupés réalisée par un enquêteur en face à face, un questionnaire postal pour les établissements qui emploient les salariés interrogés.

Dans le cadre de l'enquête 2013, 34 000 individus ont été interrogés, dont un peu moins de 22 000 dans le champ du secteur privé.

Le repérage des salariés au voisinage du SMIC dans l'enquête

Les salariés au voisinage du SMIC sont définis comme étant ceux qui déclarent percevoir une rémunération globale comprise entre 80 % et 105 % du SMIC en 2013. Il s'agit en pratique des salariés touchant une rémunération mensuelle nette comprise entre 800 et 1 200 euros s'ils sont à temps complet, ou une rémunération horaire nette comprise entre 5,89 et 7,77 euros s'ils sont à temps partiel. Cette situation concerne au total 11 % des salariés du secteur privé en 2013 (6 % à temps partiel et 5 % à temps plein).

Cette proportion est comparable à celle mesurée à travers d'autres enquêtes auprès des ménages, notamment l'enquête Emploi en continu (EEC) de l'INSEE de 2013 auprès des ménages : avec une définition similaire, 12,9 % des salariés du secteur privé hors stagiaires, apprentis et assistants maternels, âgés de 18 ans ou plus sont rémunérés au voisinage du SMIC selon l'EEC 2013.

Les proportions de salariés au voisinage du SMIC estimées à partir des enquêtes auprès des ménages peuvent être sensiblement différentes de celles obtenues à partir de sources administratives, comme les Déclarations annuelles de données sociales (DADS). Ainsi, dans leur étude sur « Les trajectoires salariales des individus payés au voisinage du SMIC dans le secteur privé entre 1995 et 2007 » (2010) menée à partir des DADS, Ananian C. et Calavrezo O. estiment à 7,5 % la part des salariés dont la rémunération horaire est comprise entre 80 et 105 % du SMIC dans le secteur privé (à l'exclusion du secteur agricole de l'intérim) hors apprentis, stagiaires et travailleurs à domicile.

Plusieurs raisons peuvent expliquer cet écart entre données d'enquête et sources administratives. Il est notamment probable que les différents éléments de salaires ou les heures travaillées déclarés par les individus à un moment donné soient moins exhaustifs que ceux consignés dans les registres. Des phénomènes d'arrondis sur les données déclarées peuvent également contribuer à creuser l'écart.

Tableau 8 : pourcentage de salariés exposés aux différentes conditions de travail

	Salariés au voisinage du SMIC (entre 80 et 105 % SMIC)			Salariés dont la rémunération se situe entre 105 et 120 % SMIC		Taux d'exposition de l'ensemble des salariés
	Taux d'exposition	Significativité de l'écart "TCEPA" avec les salariés rémunérés...		Taux d'exposition	Significativité de l'écart "TCEPA" avec autres salariés (entre 80 % et 105 % du Smic ou plus de 120 % du Smic)	
		...à plus de 105 % du Smic	...entre 105 % et 120 % du Smic			
<i>Contraintes horaires</i>						
Travail de nuit	3	**	**	8	**	9
Travail en équipe alternantes	6	*	*	10	n.s.	8
Travail du samedi (régulier)	41	n.s.	n.s.	37	n.s.	26
Travail du dimanche (régulier)	14	**	*	15	n.s.	11
<i>Dont : sans compensation</i>	65	**	**	36	n.s.	39
<i>Contraintes physiques</i>						
Bruit intense	2	n.s.	*	4	**	3
Produits toxiques	26	**	**	31	n.s.	29
Charges lourdes	56	n.s.	n.s.	52	n.s.	42
Postures pénibles	45	*	n.s.	43	*	35
Contraintes physiques (au moins 3)	45	n.s.	n.s.	45	*	35
<i>Intensité du travail</i>						
Contraintes de rythme (au moins 3)	43	n.s.	n.s.	46	n.s.	47
Travail sous pression	27	n.s.	n.s.	29	n.s.	34
Travail souvent interrompu	54	**	**	59	n.s.	64
Devoir se dépêcher (tjs, svt)	49	**	n.s.	48	**	46
Quantité de travail excessive	33	n.s.	*	37	n.s.	37
Objectifs chiffrés	25	**	n.s.	27	n.s.	34
<i>Demande émotionnelle</i>						
Contact avec le public	74	n.s.	*	70	**	66
Tensions avec le public	25	**	*	28	n.s.	27
Devoir calmer des gens	44	n.s.	n.s.	46	*	48
Travailler au contact de la détresse	33	**	**	41	n.s.	38
Devoir cacher ses émotions	33	**	n.s.	31	**	27
<i>Soutien, reconnaissance</i>						
Tensions avec les supérieurs	24	n.s.	n.s.	25	n.s.	27
Tensions avec les collègues	19	n.s.	*	22	*	22
Pas d'aide des supérieurs	35	n.s.	n.s.	33	*	34
Pas d'aide des collègues	29	n.s.	n.s.	25	n.s.	23
Vivre un comportement hostile	36	n.s.	n.s.	38	**	34
Manque de reconnaissance	29	**	n.s.	32	**	27
Ne pas être bien payé vu le travail	55	**	**	51	**	36
Pas de perspectives de promotion	46	**	n.s.	48	**	44
<i>Insécurité</i>						

Craindre pour son emploi	33	**	n.s.	30	**	27
Vivre des changements imprévisibles, mal préparés	14	n.s.	*	18	n.s.	19
Plus de trois changements sur 12 mois	6	**	**	10	n.s.	12
Risquer un accident du travail	62	n.s.	n.s.	75	n.s.	70
Avoir eu un accident du travail (12 mois)	15	*	n.s.	15	n.s.	12
<i>Conflits éthiques</i>						
Faire des choses qu'on désapprouve	12	n.s.	n.s.	11	n.s.	9
Pas de fierté du travail bien fait	31	*	n.s.	30	n.s.	30
<i>Manque d'autonomie</i>						
Indicateur synthétique de manque d'autonomie	36	**	**	28	n.s.	22
Travail répétitif	65	**	*	60	**	44
Travail à la chaîne	26	**	**	19	**	14
Ne pas apprendre de choses nouvelles	40	**	n.s.	36	**	26
<i>Soutenabilité du travail</i>						
Ne pas pouvoir tenir jusqu'à 60 ans	45	n.s.	n.s.	40	n.s.	36

* : significatif au seuil de 10 % ; ** : significatif au seuil de 5 % ; n.s. : non significatif.

Note de lecture : 26 % des salariés du privé rémunérés au voisinage du SMIC sont exposés aux produits toxiques, contre 31 % des salariés rémunérés entre 105 % et 120 % du SMIC et 29 % de l'ensemble des salariés. A autres caractéristiques données, l'exposition aux produits toxiques des salariés au voisinage du SMIC est significativement différente de celle des salariés rémunérés entre 105 % et 120 % du SMIC (au seuil de 5 %), ainsi que de celle des salariés percevant plus de 105 % du SMIC (au seuil de 5 %). En revanche, l'exposition aux produits toxiques des salariés rémunérés entre 105 % et 120 % du SMIC n'est pas significativement différente de celle des autres salariés.

Source : Enquête Conditions de travail 2013, DARES-DREES-DGAFP.

Champ : salariés de 18 ans et plus du secteur privé, hors stagiaire, apprentis, assistant-e-s maternel-le-s, salariés sans horaire contrôlable (VRP).

En conclusion, les salariés rémunérés au voisinage du SMIC occupent des emplois offrant des conditions de travail proches de celles des autres emplois faiblement rémunérés. Ils estiment ainsi, comme l'ensemble des travailleurs à bas salaires, être soumis à un rythme plus soutenu, à des tâches plus pénibles physiquement et jugent leur travail insuffisamment valorisé. Certaines caractéristiques distinguent toutefois les postes occupés par les salariés les plus proches du salaire minimum, en particulier une insécurité économique accrue, et une moindre exposition à certains risques professionnels.

B. Les conditions de vie des salariés au SMIC

Les rapports des groupes d'expert se sont progressivement employés à décrire et documenter les niveaux de vie des ménages concernés par le SMIC⁶⁴. Ces analyses mettent logiquement en évidence un niveau de vie moindre pour ces ménages, mais aussi une très forte hétérogénéité selon la composition des ménages et selon que le membre du ménage rémunéré au SMIC en est le principal apporteur de ressources.

Ce rapport prolonge ces travaux par une étude comparée des conditions de vie des ménages concernés par le SMIC. Cette étude a été réalisée à partir de l'enquête *Budget de Famille* 2011 de l'INSEE⁶⁵. Dans cette enquête, la personne de référence est interrogée sur la composition de son ménage, sur ses ressources ainsi que sur le niveau et la structure de sa consommation. Ces éléments quantitatifs collectés par l'enquête sont complétés par des éléments plus qualitatifs de recueil de l'opinion des ménages sur leur situation financière : niveau de vie estimé, sentiment d'aisance ou de difficultés financières, capacité d'équilibrage des ressources et des dépenses du ménage.

Quelques résultats illustratifs sont donnés ci-dessous ; le reste est reporté en annexe.

Encadré : Précisions méthodologiques sur le repérage des ménages concernés par le SMIC

Comme la plupart des études entreprises autour de la question du SMIC, ces travaux se heurtent à la difficulté de repérer précisément les salariés concernés une année donnée par la revalorisation du SMIC. L'enquête *Budget de Famille* renseigne sur le montant annuel des salaires perçus par chaque individu du ménage. Les ménages considérés ici comme "au SMIC" ou "proches du SMIC" sont les ménages pour lesquels le montant annuel des salaires perçus par la personne de référence, ou son conjoint le cas échéant, est égal au SMIC à plus ou moins 10 % près⁶⁶.

⁶⁴ Cf. rapport 2013 du groupe, chapitre consacré au "Niveau de vie des salariés rémunérés au SMIC et incidence du système socio-fiscal sur leur revenu".

⁶⁵ Étude réalisée à la demande du groupe d'experts sur le SMIC par Elodie Kranklader et Amandine Schreiber, division "Conditions de vie des ménages", INSEE.

⁶⁶ La collecte de *Budget de Famille* étant répartie sur 12 mois, en 6 vagues de 8 semaines, du 4 octobre 2010 au 1er octobre 2011, c'est le montant du SMIC net au 17 décembre 2009 qui est utilisé comme référence pour les ménages interrogés en 2010 (soit 12 420 €) et celui au 17 décembre 2010 pour les ménages interrogés en 2011 (soit 12 612 €). On considère alors que la personne de référence du ménage, ou son conjoint le cas échéant, perçoit un salaire proche du SMIC lorsque le montant annuel de son salaire est compris entre 11 180 € et 13 660 € pour les ménages interrogés en 2010 et entre 11 350 € et 13 870 € pour les ménages interrogés en 2011.

Avec cette convention, cette population sera étudiée dans sa diversité et comparée à l'ensemble des ménages et parmi eux à l'ensemble des ménages salariés⁶⁷. Il convient de noter que les ménages salariés peuvent être très divers. Ils peuvent notamment comprendre des ménages qui ont perçu sur l'année un revenu salarial occasionnel (étudiants, retraités, chômeurs...).

Les ménages "au SMIC" sont eux décomposés selon les trois situations suivantes afin de distinguer plus précisément les cas où le membre du ménage au SMIC est le principal apporteur de ressources salariales⁶⁸ :

- personne de référence seule avec un salaire proche du SMIC (à 10 % près) ;
- personne de référence en couple, l'un des deux avec un salaire proche du SMIC, l'autre avec un salaire inférieur au SMIC (plus précisément au SMIC moins 10 %) ;
- personne de référence en couple, l'un des deux avec un salaire proche du SMIC, l'autre un salaire supérieur au SMIC (plus précisément au SMIC plus 10 %).

Avec la convention retenue, on présume que les ménages "au SMIC" ont été concernés par la revalorisation. Cela peut toutefois ne pas rigoureusement avoir été le cas. Par exemple, leur salaire horaire de base peut excéder le SMIC du seuil de 10 % retenu, mais du fait d'une moindre durée travaillée sur l'année, leur rémunération annuelle peut demeurer en-deçà de cette limite.

A l'inverse, même avec un seuil aussi large, des salariés concernés par la revalorisation du SMIC peuvent ne pas se retrouver dans la population d'études ainsi définie. Par exemple, on sait d'après l'enquête coût de la main d'œuvre et structure des salaires (ECMOSS) de l'INSEE que, dans les entreprises de dix salariés ou plus, un salarié au SMIC sur huit rémunéré sur la base du SMIC percevait en 2010, du fait de compléments salariaux hors de l'assiette de vérification du SMIC, une rémunération totale moyenne sur l'année ramenée à l'heure de travail supérieure à 1,3 SMIC⁶⁹.

1. Les niveaux de consommation

Les ménages au SMIC consomment en moyenne moins que les autres ménages salariés (4,4 % de moins pour un niveau de vie inférieur de 16,6 %).

Une fois la consommation corrigée de la taille du ménage, les ménages au SMIC consommant le moins sont ceux composés d'un couple, l'un touchant à peu près le SMIC, l'autre gagnant moins. Ces ménages dépensent en moyenne par "unité de consommation"

⁶⁷ Les ménages sont dits « salariés » si au moins un de leurs membres a perçu un salaire au cours de l'année.

⁶⁸ Les ménages "au SMIC" comprennent également près de 29 000 couples de salariés, où selon la convention adoptée, les deux membres du ménage perçoivent une rémunération proche du SMIC. Cette catégorie n'est pas isolée dans la décomposition proposée du fait de son faible effectif.

⁶⁹ DARES Analyses n°95, "Les emplois rémunérés sur la base du SMIC en 2010", A.Chamkhi, D.Demailly, décembre 2012.

15,5 % de moins que l'ensemble des ménages percevant un salaire⁷⁰. A l'inverse, un ménage au SMIC, dont l'un des membres du couple perçoit plus que le SMIC, ne dépense en moyenne par unité de consommation ni plus ni moins que l'ensemble des ménages salariés.

Tableau 9 : écart des niveaux moyens de consommation

	Consommation		Consommation par UC	
	Ecart à la moyenne des ménages salariés	Ecart à la moyenne de l'ensemble des ménages	Ecart à la moyenne des ménages salariés	Ecart à la moyenne de l'ensemble des ménages
Ensemble des ménages au SMIC	-4,4	9,6	-7,5	-1,5
PR seule proche du SMIC	-31,2	-21,1	-10,6	-4,8
PR en couple - L'un des deux conjoints en-dessous du SMIC	-7,3	6,3	-15,5	-10,1
PR en couple - L'un des deux conjoints au-dessus du SMIC	16,5	33,6	0,9	7,4

Note de lecture : les ménages au SMIC ont une consommation inférieure de 4,4 % à celle de l'ensemble des ménages salariés. Par rapport à l'ensemble des ménages, elle est supérieure de 9,6 %. Par unité de consommation du ménage, ces écarts sont respectivement de - 7,5 % et de - 1,5 %.

Source : Insee, enquête Budget de Famille 2011

2. Le reste à vivre

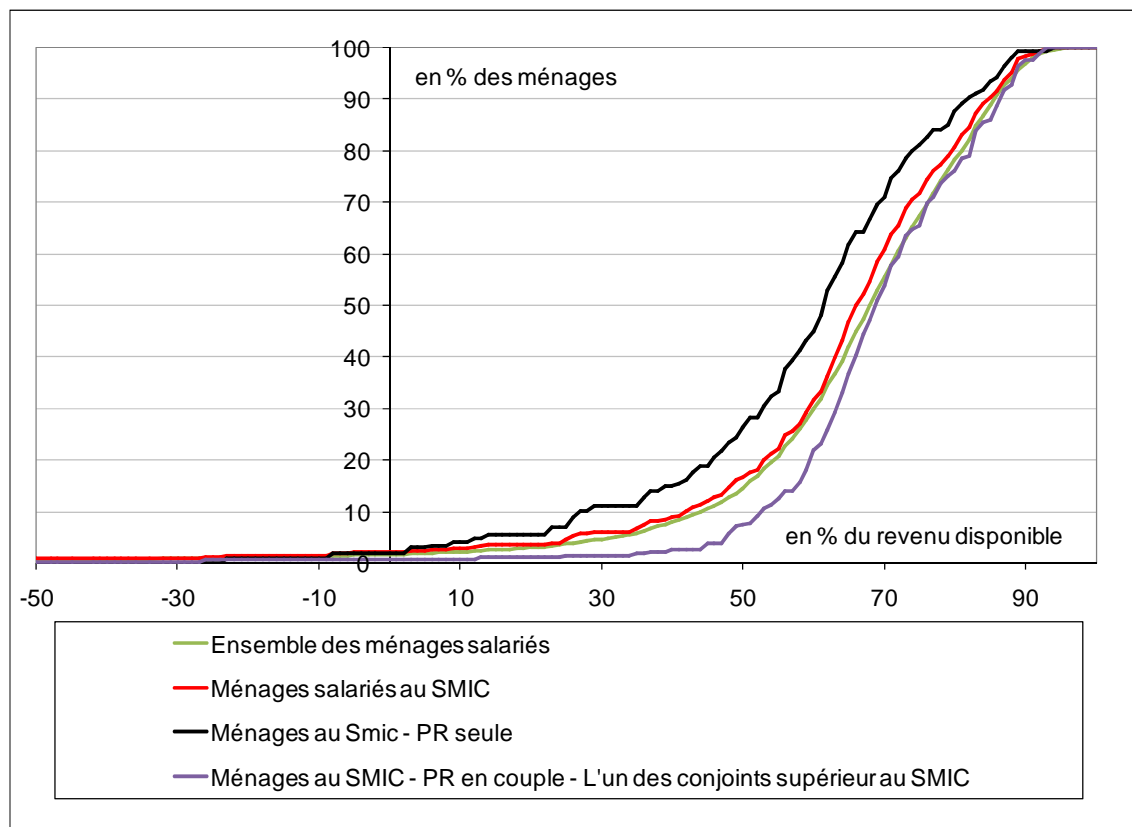
A partir du poids des grands postes de consommation dans le budget des ménages, l'enquête *Budget de Famille* permet d'estimer les dépenses dites contraintes ou pré-engagées. Ces dépenses se définissent comme l'ensemble des dépenses dues par les ménages dans le cadre d'un contrat difficilement renégociable à court terme. Elles recouvrent l'ensemble des dépenses liées au logement (loyers ou remboursements de prêts le cas échéant, charges, énergie) ainsi que les services de télécommunications, les frais de cantine, les assurances et les services financiers. Le reste à vivre des ménages est obtenu en déduisant ces dépenses contraintes du revenu disponible⁷¹. Il correspond au revenu arbitral par les ménages pour leurs choix de consommation et d'épargne.

Parmi les ménages au SMIC, les personnes de référence seules ont un reste à vivre, rapporté à leur revenu disponible, plus faible. A l'inverse la part du reste à vivre dans le revenu disponible est un peu plus importante pour les ménages au SMIC en couple, dont l'un des conjoints a un salaire supérieur au SMIC.

⁷⁰ Les unités de consommation sont calculées selon 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.

⁷¹ Le revenu disponible est obtenu en déduisant les prélèvements obligatoires (impôt sur le revenu, taxe d'habitation...) à l'ensemble des ressources du ménage (revenus d'activité, du patrimoine, prestations sociales et transferts provenant d'autres ménages).

Graphique 34 : Répartition des ménages selon la part du reste à vivre dans le revenu disponible



Note de lecture : 61 % des ménages au SMIC ont un reste à vivre inférieur à 70 % de leur revenu disponible. Cette proportion est de 71 % pour les personnes de référence seules au SMIC et de 54 % pour les couples avec un conjoint gagnant plus que le SMIC.

Note : le reste à vivre est négatif lorsque les dépenses contraintes excèdent le revenu disponible.

Source : INSEE, enquête Budget de Famille 2011.

3. Le revenu estimé minimal pour subvenir aux besoins du ménage

Les ménages sont interrogés sur le revenu minimal estimé nécessaire pour subvenir à leurs besoins. Les ménages au SMIC estiment ce revenu minimal supérieur de 200 € en moyenne à leur revenu salarial. Cet écart englobe de fortes disparités. Les ménages avec l'un des conjoints percevant moins que le SMIC estiment l'écart supérieur à 1 000 €. En revanche, les ménages au SMIC en couple, dont l'un des conjoints gagne plus que le SMIC, perçoivent un salaire supérieur d'environ 500 € à ce revenu minimal estimé.

Tableau 10 : Revenu mensuel minimal estimé pour subvenir aux besoins du ménage

	Ménages salariés au SMIC : PR, ou conjoint le cas échéant, proche du SMIC				en %	
	Ensemble	Personne de référence seule	PR en couple		Ensemble des ménages salariés	Ensemble des ménages
			L'un des conjoints inférieur au SMIC	L'un des conjoints supérieur au SMIC		
Personne seule	1 447	1 447	-	-	1 663	1 514
Famille monoparentale	1 871	1 871	-	-	2 042	1 964
Couple sans enfant	2 398	-	2 229	2 547	2 608	2 445
Couple avec enfant(s)	2 698	-	2 448	2 844	3 042	3 015
Ensemble	2 309	1 609	2 366	2 751	2 500	2 244
Salaire mensuel moyen*	2 105	1 186	1 329	3 279	2 549	1 618
Revenu total mensuel moyen	2 858	1 663	2 729	3 781	3 344	2 883

* Moyenne mensualisée de la somme des salaires perçus par l'ensemble des membres du ménage.

Source : Insee, enquête Budget de Famille 2011

Note de lecture : les personnes de référence seules au SMIC (familles monoparentales ou personnes seules) estiment le revenu mensuel minimal pour subvenir à leurs besoins à 1 609 €. Ces ménages perçoivent un salaire mensuel moyen de 1 186 €. Après prise en compte de leurs ressources non salariales, leur revenu total mensuel moyen est de 1 663 €.

Dans le revenu total des ménages, des compléments non salariaux contribuent à combler les manques. Ainsi, les salaires représentent moins de la moitié des revenus totaux des ménages au SMIC avec l'un des conjoints gagnant moins que le SMIC (1 329 € sur un total de 2 729 €).

La situation apparaît la plus tendue, avec un écart de l'ordre de 50 € entre le revenu total et le revenu minimal de subsistance, pour les personnes de références seules au SMIC (1 663 € / 1 609 €). Enfin, le revenu total des ménages au SMIC avec un conjoint percevant plus que le SMIC excède en moyenne de 1 000 € leur revenu de subsistance.

Ces différents résultats, tout en donnant une lecture plus concrète des situations financières des ménages, confortent le constat d'une très forte hétérogénéité des situations parmi les ménages au SMIC, c'est-à-dire de ménages susceptibles de bénéficier d'une revalorisation du SMIC. Ainsi, les couples avec un membre au SMIC et l'autre percevant une rémunération supérieure ont une situation financière assez différenciée de l'ensemble des ménages au SMIC. Parmi ces ménages au SMIC, les situations les plus critiques identifiées (famille monoparentale, couple dont un des membres perçoit moins que le SMIC) sont associées à des facteurs spécifiques telles qu'une moindre durée travaillée sur l'année ou la composition du ménage, facteurs qui viennent se rajouter à la dimension salariale. Pour ces ménages, le salaire tend à représenter une part minoritaire du revenu et des compléments non salariaux contribuent essentiellement à rapprocher le revenu du minimum estimé nécessaire pour subvenir aux besoins.

Il est à noter également que ces mêmes catégories de ménages connaissant des situations plus critiques sont celles pour lesquelles une revalorisation du SMIC comporte plutôt moins d'effets redistributifs, comme cela avait pu être illustré dans les précédents rapports du groupe d'experts⁷². Pour ces ménages, d'une part, la moindre durée travaillée viendra réduire l'ampleur de la revalorisation ou requérir une revalorisation accrue pour atteindre l'effet revenu attendu ; d'autre part, les effets du système socio-fiscal, notamment la réduction de prestations sociales, viendront en déduction de cet effet redistributif. En revanche, l'effet d'une revalorisation est potentiellement plus important pour les ménages au SMIC biactifs avec un des membres percevant plus que le SMIC⁷³.

⁷² Cf. rapport 2013 du groupe d'experts, Chapitre IV.A.3. "le système fiscal-social modère nettement les effets sur le revenu disponible des ménages d'une hausse du SMIC." : une revalorisation de 1 % du SMIC se traduisait par une hausse de 0,2 % du revenu disponible d'une couple mono actif à mi temps avec deux enfants, l'effet était nul pour une personne seule sans enfant, au SMIC à mi temps.

Rapport 2014 du groupe d'experts, Chapitre V "Du salaire au niveau de vie : une simulation de l'impact d'une revalorisation du SMIC" : le gain d'une revalorisation du SMIC était deux fois moindre pour les ménages du premier décile de niveau de vie que pour les ménages de niveau de vie médian.

⁷³ Pour une revalorisation du SMIC de 1 %, le gain net était estimé à 3 € pour un célibataire au SMIC à temps plein et à 12 € pour un couple biactif avec deux enfants, les deux conjoints à temps plein, l'un percevant le SMIC, l'autre 1,5 SMIC.

CONCLUSION

Comme dans les années précédentes, ce rapport du groupe d'experts sur le SMIC s'intéresse non seulement à la conjoncture économique et celle du marché du travail mais tente d'approfondir les relations entre le SMIC et certains aspects plus structurels de notre économie et de notre société. Cette réflexion se base sur l'examen de documents publiés en France et à l'étranger sur la question du salaire minimum ainsi que sur des études spécifiques commandées aux administrations publiques. Elle est guidée par les interrogations qui surgissent à l'occasion des discussions internes au groupe et dans le dialogue qu'il entretient avec les partenaires sociaux. Au fur et à mesure, le groupe espère ainsi améliorer les connaissances dont on dispose pour piloter au mieux le dispositif du salaire minimum.

Outre la conjoncture économique et le suivi du SMIC par rapport aux autres références salariales en France, abordés en fin de conclusion, les points saillants de ce rapport 2015 sont les suivants.

Selon les comparaisons internationales permises par les enquêtes sur les compétences des adultes (PIAAC) la France se caractérise par une dispersion plus grande que la moyenne des compétences, et en particulier des performances plus faibles des moins compétents. Par ailleurs, la distribution salariale apparaît moins inégalitaire, et donc plus resserrée, en France que dans la grande majorité des pays avancés, notamment dans sa partie basse. Cette double constatation fait donc apparaître à la fois de forts besoins en acquisition de compétences mais dans le même temps de faibles incitations salariales à cette acquisition. Le groupe d'experts souhaite que cette apparente contradiction soit analysée en profondeur, notamment par des études des trajectoires salariales au niveau du SMIC, ou des niveaux proches, et des analyses des recours pour les salariés concernés à la formation professionnelle.

Les comparaisons internationales de niveau relatif du salaire minimum par rapport au salaire médian, ou encore du coût total du travail au salaire minimum et au salaire médian, placent toujours la France dans le groupe de tête des pays de l'OCDE disposant d'une législation de salaire minimum sur le premier critère et légèrement au-dessus de la moyenne sur le second. On prévoit que l'Allemagne se situera un peu en dessous des deux moyennes lorsque la législation du salaire minimum y sera intégralement appliquée. En revanche, des modifications sont attendues du côté britannique. Le *National Minimum Wage* se transformera en un *National Living Wage*, plus élevé, pour les plus de 25 ans dès 2016. Mais le gouvernement a aussi annoncé vouloir se rapprocher d'une norme de salaire minimum à 60 % du salaire médian à l'horizon de 2020, soit très légèrement moins qu'en France aujourd'hui. Il réformerait en même temps le système redistributif, opérant donc une sorte de substitution entre prestations sociales et salaire minimum. Réapparaît ainsi la question centrale du salaire minimum comme norme salariale ou instrument de redistribution, question dont le groupe d'experts juge qu'elle est primordiale également en France et que des études approfondies sont nécessaires pour y répondre.

Le débat sur les conséquences d'une hausse du SMIC pour les entreprises a tendance à ignorer l'hétérogénéité de la sensibilité de ces dernières à une telle hausse. Les études réalisées pour ce rapport en révèlent l'importance en montrant comment la proportion de salariés rémunérés au SMIC ou à un niveau proche est associée à des tailles, des secteurs d'activité, des intensités capitalistiques différentes des entreprises. Deux conclusions importantes émanent de ces études. L'une est que les entreprises de tout niveau de rentabilité sont exposées au SMIC. Les plus exposées ne sont pas plus ou moins rentables, et les plus rentables ne sont pas plus ou moins exposées. L'autre conclusion est que, en moyenne, la compétitivité des entreprises confrontées à la concurrence étrangère, principalement les entreprises industrielles, est peu affectée par une hausse du SMIC. La raison en est qu'elles emploient peu de salariés au SMIC ou un niveau un peu supérieur. Mais il en va de même de leur emploi indirect à travers les intrants qu'elles achètent aux autres secteurs de l'économie. Cette constatation sur la moyenne des entreprises exposées à la concurrence étrangère est cependant à moduler selon les secteurs d'activité.

Cette conclusion tend à relativiser les effets d'une hausse du SMIC sur la compétitivité de l'économie française, du moins lorsqu'elle reste limitée. En revanche, l'effet négatif sur l'emploi dans les entreprises fortement exposées au SMIC - et généralement abritées de la concurrence étrangère - peut être substantiel. Les comparaisons entre entreprises en un point donné du temps ne renseignent pas sur l'importance de cet effet.

Deux autres études commandées pour ce rapport s'intéressent aux salariés rémunérés au SMIC plutôt qu'à leurs employeurs. Dans quelle mesure une rémunération au SMIC entraîne-t-elle des conditions de travail et des conditions de vie différentes par rapport à une rémunération un peu supérieure au SMIC ou par rapport à la moyenne des salariés? S'agissant des conditions de travail, les salariés au SMIC apparaissent peu différents des autres bas salaires, en dehors du salaire lui-même bien sûr. Leurs conditions sont avant tout celles des secteurs et occupations à bas salaires et elles sont clairement désavantageuses par rapport à des postes mieux rémunérés. Pour ce qui est des conditions de vie, la conclusion dominante est celle de l'hétérogénéité de la situation des personnes rémunérées aux alentours du SMIC. Celle-ci dépend essentiellement de la quotité de travail, de l'activité et de la rémunération d'autres membres du ménage, et de la taille et composition de celui-ci. Ainsi, les plus défavorisés vivent notamment dans des ménages salariés dont l'un des membres du couple touche sur une année moins que le SMIC plein temps. Leur salaire peut représenter moins de la moitié de leur revenu, complété par des prestations sociales. Les plus favorisés vivent avec un salarié rémunéré au-dessus du SMIC et peu de prestations. Cette étude illustre donc à nouveau le rôle essentiellement ambigu d'une hausse du SMIC comme instrument de redistribution, ambiguïté soulignée dans des rapports précédents.

La principale conclusion qui se dégage de ces diverses études est effectivement ce rôle ambigu du SMIC : il améliore les conditions de vie de ménages pauvres mais aussi de ménages plutôt à l'aise et redistribue de façon peu efficace ; il n'affecte peut-être pas trop la compétitivité extérieure de l'économie mais il peut nuire à l'emploi ; il permet un resserrement de la distribution des salaires mais il peut cacher des déficits de compétence. De telles conclusions ne permettent certes pas d'émettre un avis sur le niveau souhaitable du SMIC. La recommandation que le groupe d'experts doit adresser au gouvernement ne peut donc se baser

que sur la conjoncture économique et l'évolution récente du SMIC par rapport à l'ensemble des salaires.

Après trois années de stagnation ou quasi-stagnation, la situation économique est en amélioration et l'on peut s'en réjouir. Mais, avec une croissance anticipée légèrement supérieure à 1 % pour les deux années qui viennent, il n'est pas envisageable que l'emploi marchand retrouve son niveau d'avant-crise à cet horizon. Même si le chômage tend à se stabiliser, le futur reste encore très incertain. Ce n'est pas le moment d'ajouter à l'incertitude en cherchant à accélérer dès à présent la hausse des salaires. Il se trouve par ailleurs que la croissance du SMIC est restée très proche de celle du salaire moyen sur ces trois dernières années. Dans ces conditions, s'en tenir à l'indexation légale du SMIC sur l'inflation et les indices salariaux semble le plus raisonnable.

ANNEXE :

Compléments sur les conditions de vie des ménages au SMIC

Composition et niveau de vie des ménages au SMIC

Les ménages au SMIC, selon la définition adoptée, représentent 6 % de l'ensemble des ménages "ordinaires" (champ excluant les étudiants en cité universitaire, les personnes en maison de retraite...) et 9 % des ménages salariés⁷⁴.

Tableau 11 : Répartition des sous-populations de ménages salariés

	Nombre de ménages	Répartition (en %)
Ménages au SMIC	1 541 379	8,7
dont : personne seule avec un salaire proche du SMIC	441 286	2,5
Couple - L'un des conjoints au SMIC, l'autre inférieur au SMIC	436 102	2,5
Couple - l'un des conjoints au SMIC - l'autre supérieur au SMIC	635 416	3,6

Source : INSEE, enquête Budget de Famille 2011.

Parmi les ménages identifiés au SMIC, 30 % comptent une personne de référence seule, 30 % un couple dont l'un des conjoints est au SMIC et l'autre perçoit moins que le SMIC et 40 % un couple dont l'un des conjoints est au SMIC et l'autre perçoit plus que le SMIC⁷⁵.

Encadré : Précisions sur les autres catégories de ménages salariés

En dehors de la population d'étude des ménages au SMIC, les résultats des autres catégories de ménages salariés ne seront pas commentés isolément. Les partitions de l'ensemble des ménages salariés sont difficiles. Ils sont en effet composés :

- des ménages "en-deçà du SMIC" : ménages pour lesquels la personne de référence et son conjoint le cas échéant ont été salariés et ont perçu sur l'année une rémunération inférieure de 10 % au SMIC. Cette rémunération inférieure au SMIC peut résulter d'une moindre durée travaillée sur l'année du fait du temps partiel et/ou d'une durée d'emploi inférieure à l'année. Il peut aussi s'agir de ménages non salariés (étudiants, retraités, chômeurs...), mais qui ont perçu sur l'année un revenu salarial occasionnel. Pour cette raison,

⁷⁴ Au total, 1 729 000 ménages sont composés d'au moins une personne percevant un salaire proche du Smic en 2011. Environ 10 % des ménages dont l'un de ses membres perçoit le Smic sont alors exclus du champ de l'analyse car il s'agit principalement de ménages dont l'un des enfants du couple perçoit le Smic.

⁷⁵ Les ménages "au SMIC" comprennent également près de 29 000 couples de salariés, où selon la convention adoptée, les deux membres du ménage perçoivent une rémunération proche du SMIC. Cette catégorie n'est pas isolée dans la décomposition proposée du fait de son faible effectif.

les résultats de cette catégorie hétérogène et en partie à la frontière du salariat ne seront pas commentés ;

- des ménages "au-dessus du SMIC" : elle est constituée des autres ménages salariés pour lesquels la personne de référence ou son conjoint le cas échéant ont perçu sur l'année une rémunération supérieure de 10 % au SMIC. Cette catégorie est également hétérogène. Elle peut par exemple comporter des ménages avec un membre percevant plus que le SMIC et l'autre moins. Elle n'est donc pas retenue en tant que telle pour la comparaison.

Selon l'enquête *Budget de Famille 2011*, les ménages au SMIC sont plus souvent en couple (71 % contre 63 % pour l'ensemble des ménages salariés).

Ils comptent plus de jeunes : la personne de référence a moins de 25 ans pour 8 % contre 5 % des ménages salariés. Ils sont d'autant plus jeunes que la personne de référence n'est pas en couple (16 % des personnes au Smic vivant seules ont moins de 25 ans).

Tableau 12 : Répartition des ménages selon leurs caractéristiques sociodémographiques

	Ménages salariés au SMIC : PR, ou conjoint * proche du SMIC				Ensemble des ménages salariés	Ensemble des ménages	en %
	Ensemble	Personne de référence seule	PR en couple				
			L'un des conjoints inférieur au SMIC	L'un des conjoints supérieur au SMIC			
<i>Type de ménage</i>							
Personne seule	18,3	63,9	0	0	24,4	34,9	
Famille monoparentale	7,9	27,6	0	0	10	8	
Couple sans enfant	26,1	0	42,7	32,6	21,9	27,2	
Couple avec enfant(s)	44,4	0	56,4	65,8	41,2	27,4	
Autre type de ménage	3,3	8,5	0,9	1,6	2,5	2,4	
<i>Âge de la personne de référence</i>							
Moins de 25 ans	7,9	15,6	7,2	3,4	5,2	5,1	
De 25 à 34 ans	25,2	21,7	24,5	27,2	21,4	14,6	
De 35 à 44 ans	24	22,8	18,5	27,6	26,4	18,4	
De 45 à 54 ans	25,7	26,1	23,2	28	26,7	18,8	
De 55 à 64 ans	15,4	11,9	22,9	13,4	16,9	18,1	
De 65 à 74 ans	1,5	1,9	3	0,3	2,4	11,5	
75 ans et plus	0,2	0	0,8	0	0,9	13,6	
<i>Niveau de vie (revenu disponible par unité de consommation)</i>							
1 ^{er} quintile	16,4	25,8	31,4	0	14,5	20	
2 ^{ème} quintile	27,9	45,5	25,8	16,9	17,8	20	
3 ^{ème} quintile	26,7	19,2	22,7	33,1	20,9	20	
4 ^{ème} quintile	18,1	5,3	11,3	32,6	23,6	20	
5 ^{ème} quintile	10,8	4,3	8,7	17,4	23,3	20	

* conjoint le cas échéant.

Pour ces catégories de ménages, on ne distingue pas selon que la personne de référence est en couple ou non.

Note de lecture : 16,4 % des ménages au SMIC ont un niveau de vie parmi les 20 % les plus faibles de l'ensemble des ménages.

Source : Insee, enquête Budget de Famille 2011

Les ménages au SMIC ont logiquement un niveau de vie plus modeste : 44 % des ménages au SMIC appartiennent aux 40 % des ménages les plus modestes, contre 32 % des ménages salariés.

Le niveau de vie⁷⁶ moyen des ménages au SMIC est de 18 900 €⁷⁷. Parmi ceux-ci, les ménages au SMIC, en couple avec un des conjoints gagnant plus que le SMIC, ont un niveau de vie moyen de 22 900 € contre 15 100 € pour les personnes de référence seules.

Tableau 13 : Niveau de vie moyen et répartition des ménages selon la part des salaires dans le revenu total

	Ménages salariés au SMIC : PR, ou conjoint le cas échéant, proche du SMIC				en %	
	Ensemble	Personne de référence seule	PR en couple		Ensemble des ménages salariés	Ensemble des ménages
			L'un des conjoints inférieur au SMIC	L'un des conjoints supérieur au SMIC		
Salaire moyen*	25 261	14 234	15 943	39 352	30 590	19 411
Salaire moyen* par UC	14 714	11 691	8 823	20 929	18 656	11 838
Niveau de vie moyen	18 889	15 118	16 999	22 900	22 658	21 041
<i>Répartition des ménages (en %) selon la part des salaires dans le revenu total du ménage</i>						
Moins de 25%	1,9	1,4	5,2	0,0	9,9	42,8
De 25% à moins de 50%	13,6	9,9	36,4	1,1	10,2	6,5
De 50% à moins de 75%	22,9	31,3	33,7	8,9	17,0	10,8
Plus de 75%	61,6	57,4	24,7	90,0	62,8	39,9

* Moyenne de la somme des salaires annuels perçus par l'ensemble des membres du ménage.

Note de lecture : les salaires représentent entre 25 % et 50 % du revenu total pour 13,6 % de l'ensemble des ménages au SMIC.

Source : Insee, enquête Budget de Famille 2011

Ces résultats montrent également l'importance des revenus non salariaux, dont les revenus issus des politiques de redistribution, pour certaines catégories de ménages. L'écart entre le salaire moyen par unité de consommation (UC) et le niveau de vie moyen va du

⁷⁶ Le niveau de vie correspond au revenu disponible rapporté au nombre d'unités de consommation (UC). Le revenu disponible est obtenu en déduisant les prélèvements obligatoires (impôt sur le revenu, taxe d'habitation...) à l'ensemble des ressources du ménage (revenus d'activité, du patrimoine, prestations sociales et transferts provenant d'autres ménages). Les unités de consommation sont calculées selon 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.

⁷⁷ Dans le rapport 2013 du groupe, le niveau de vie moyen des salariés au SMIC était estimé à 17 700 € en 2012. Cette valeur inférieure s'explique par une définition et un repérage plus précis des salariés au SMIC en fonction de leur salaire horaire : étaient considérés au SMIC les salariés dont la rémunération horaire moyenne sur l'année était inférieure à 1,1 SMIC. Les salaires horaires supérieurs à ce seuil étaient exclus alors qu'ils peuvent être pris en compte avec la convention retenue ici (cf. encadré de précisions méthodologiques).

simple au double pour les ménages au SMIC dont au moins un des membres perçoit une rémunération annuelle en-deçà du SMIC.

Pour 42 % d'entre eux, les salaires couvrent moins de la moitié des revenus totaux. A l'inverse, pour 90 % des ménages au SMIC avec un des conjoints percevant plus que le SMIC, les salaires représentent plus des trois quarts des revenus totaux.

Structure de la consommation

En termes de structure de consommation, les ménages au SMIC consacrent une part plus importante de leur budget au logement que les autres ménages, à l'exception des ménages au SMIC en couple dont l'un des deux conjoints perçoit plus que le SMIC. Cette catégorie de ménages dépense moins pour le logement mais davantage pour les transports.

Les ménages au SMIC dont la personne de référence est seule sont ceux pour lesquels le logement pèse le plus. Les ménages au SMIC en couple dont l'un des deux conjoints perçoit moins que le SMIC consacrent une part plus importante de leur budget à l'alimentation qu'au logement et qu'aux transports.

Tableau 14 : Structure de la consommation

	Ménages salariés au SMIC : PR, ou conjoint le cas échéant, proche du SMIC				Ensemble des ménages salariés	Ensemble des ménages
	Ensemble	Personne de référence seule	PR en couple			
			L'un des conjoints inférieur au SMIC	L'un des conjoints supérieur au SMIC		
01 - Produits alimentaires et boissons non alcoolisées	15,9	14	17,8	15,4	15,4	16,4
02 - Boissons alcoolisées, tabacs et stupéfiants	3,3	2,6	3,5	3,4	3	3
03 - Articles d'habillement et chaussures	5,9	6	6,1	5,8	5,6	5
04 - Logement, eau, gaz, électricité et autres combustibles	16,1	22,7	17,6	12,6	14,9	15,7
05 - Meubles, articles de ménage et entretien courant de la maison	5,9	6,4	5,2	6,1	5,7	5,9
06 - Santé	1,7	2,1	1,6	1,6	1,7	1,8
07 - Transports	18,1	15,8	17,3	19,8	18,4	17,4
08 - Communications	3,7	4,2	3,9	3,3	3,3	3,3
09 - Loisirs et culture	8,9	8,1	8,3	9,5	9,7	9,6
10 - Enseignement	0,6	0,3	0,2	1	0,7	0,7
11 - Restaurants et hôtels	6,5	7,4	4,7	7,1	7,3	6,6
12 - Biens et services divers	13,4	10,4	13,7	14,4	14,2	14,7

Source : Insee, enquête Budget de Famille 2011

Opinion des ménages sur leur situation financière

Les ménages au SMIC sont 12 % à qualifier leur niveau de vie de faible ou très faible. Les proportions sont toutefois très variables suivant les ménages. C'est le cas de 21 % des personnes de référence seules au SMIC contre 3 % des ménages en couple avec un conjoint

proche du SMIC et un conjoint gagnant davantage. Ces ménages qualifient plus souvent leur niveau de vie de moyennement élevé (56 %).

Tableau 15 : Opinion des ménages sur leur niveau de vie

	Ménages salariés au SMIC : PR, ou conjoint le cas échéant, proche du SMIC				en %	
	Ensemble	Personne de référence seule	PR en couple		Ensemble des ménages salariés	Ensemble des ménages
			L'un des conjoints inférieur au SMIC	L'un des conjoints supérieur au SMIC		
<i>Niveau de vie estimé par les ménages</i>						
1 - Très élevé	0,7	1,4	0,9	0,0	0,4	0,4
2 - Elevé	4,9	2,0	6,2	4,9	6,0	5,5
3 - Moyennement élevé	44,5	31,6	42,8	56,3	49,6	46,3
4 - Moyennement faible	37,5	43,5	33,3	35,7	30,6	31,8
5 - Faible	9,0	11,7	14,6	3,0	10,1	12,0
6 - Très faible	3,4	9,8	2,1	0,0	3,3	4,1

Source : Insee, enquête Budget de Famille 2011

Les ménages au SMIC déclarent plus souvent connaître des difficultés financières que l'ensemble des ménages salariés : 22 % déclarent y arriver difficilement, voire qu'ils n'y arrivent pas sans faire de dettes contre 18 %. Ce sont les personnes au SMIC vivant seules qui se sentent le plus en difficulté. Un tiers déclarent y arriver difficilement voire de ne pas y arriver sans faire de dettes. Les ménages au SMIC en couple, dont l'un des conjoints est au SMIC, l'autre percevant moins, se sentent également moins à l'aise que la moyenne mais dans une moindre mesure.

Tableau 16 : Opinion des ménages sur leur situation financière

	Ménages salariés au SMIC : PR, ou conjoint le cas échéant, proche du SMIC				en %	
	Ensemble	Personne de référence seule	PR en couple		Ensemble des ménages salariés	Ensemble des ménages
			L'un des conjoints inférieur au SMIC	L'un des conjoints supérieur au SMIC		
<i>Aisance financière</i>						
1 - Vous êtes à l'aise	7,4	4,0	7,3	10,1	10,2	9,7
2 - Ca va	26,3	20,0	19,6	34,7	31,1	29,3
3 - C'est juste, il faut faire attention	44,6	42,5	47,5	43,6	40,7	42,6
4 - Vous y arrivez difficilement	18,3	27,5	21,7	10,1	14,4	15,2
5 - Vous ne pouvez pas y arriver sans faire de dettes	3,5	6,0	3,9	1,5	3,5	3,1
<i>Equilibre ressources - dépenses</i>						
1 - Vous mettez de l'argent de côté*	31,8	21,1	24,3	45,8	34,4	30,0
2 - Vos revenus et vos dépenses s'équilibrent	50,5	55,1	53,4	43,7	47,9	51,0
3 - Vous puisez dans vos économies**	17,7	23,8	22,3	10,5	17,7	19,0

*ou bien vous remboursez vos dettes

**ou bien vous vous endettez

Source : Insee, enquête Budget de Famille 2011

Les ménages au SMIC dont la personne de référence est seule et ceux en couple dont l'un des conjoints perçoit moins que le SMIC sont deux fois plus nombreux à déclarer puiser dans leurs économies ou s'endetter que les ménages au SMIC avec un membre percevant davantage (respectivement 24 % et 22 % contre 10 %).

Comme pour l'ensemble des salariés, s'ils disposaient de plus de ressources, les ménages au SMIC dépenseraient en premier lieu pour épargner, pour les loisirs ou les vacances et pour rembourser leurs crédits. Toutefois, les personnes seules au SMIC déclarent plus souvent vouloir dépenser plus pour l'alimentation (8,6 % contre 5,5 % pour l'ensemble des ménages au SMIC).

Tableau 17 : Usage d'éventuelles ressources supplémentaires

	Ménages salariés au SMIC : PR, ou conjoint le cas échéant, proche du SMIC				Ensemble des ménages salariés	Ensemble des ménages	en %
	Ensemble	Personne de référence seule	PR en couple				
			L'un des conjoints inférieur au SMIC	L'un des conjoints supérieur au SMIC			
<i>Usage de 10% de ressources supplémentaires</i>							
1 - Alimentation	5,5	8,6	6,0	3,4	6,5	7,4	
2 - Habillement	4,5	6,0	3,3	3,3	3,4	3,5	
3 - Logement, résidence secondaire	8,5	5,5	6,5	12,2	9,7	8,7	
4 - Equipement du logement	9,2	7,3	9,0	10,7	9,6	9,1	
5 - Santé	2,3	1,7	6,0	0,4	1,9	3,6	
6 - Transports	3,6	5,2	4,0	2,3	2,9	2,7	
7 - Loisirs ou vacances	20,9	17,8	25,0	20,0	21,6	21,4	
8 - Culture, éducation des enfants	2,5	3,8	1,8	2,2	2,8	2,4	
9 - En faire profiter les proches	2,7	5,0	1,1	2,4	3,7	8,5	
10 - Rembourser crédits ou dettes	13,3	8,9	14,9	15,3	11,7	8,9	
11 - Epargner	24,6	27,1	21,3	25,1	24,6	21,7	
12 - Autres	2,3	3,1	1,1	2,7	1,6	2,0	
<i>Usage d'encore 10% de ressources supplémentaires</i>							
1 - Alimentation	4,6	8,2	2,0	4,0	3,6	4,4	
2 - Habillement	5,7	5,4	7,4	4,6	4,4	4,6	
3 - Logement, résidence secondaire	7,7	7,5	6,9	8,4	7,0	6,2	
4 - Equipement du logement	9,7	10,8	11,2	7,6	8,7	8,1	
5 - Santé	1,0	1,0	2,0	0,2	1,6	2,7	
6 - Transports	3,2	1,3	5,5	3,0	3,4	3,1	
7 - Loisirs ou vacances	24,8	22,2	20,8	29,1	26,1	24,5	
8 - Culture, éducation des enfants	2,9	5,2	2,4	1,9	4,7	4,0	
9 - En faire profiter les proches	7,6	8,8	7,2	7,0	7,8	12,8	
10 - Rembourser crédits ou dettes	7,9	3,9	7,7	10,4	7,6	5,9	
11 - Epargner	23,9	24,3	26,0	22,8	23,0	21,3	
12 - Autres	1,0	1,3	0,8	0,9	2,1	2,4	

Source : Insee, enquête Budget de Famille 2011

CONSULTATION DES PARTENAIRES SOCIAUX SUR LA VERSION PROVISOIRE DU RAPPORT

En accord avec les termes du décret du 7 février 2013, le groupe d'experts s'est mis en rapport avec les partenaires sociaux, avec lesquels des échanges de vue ont eu lieu en juin 2015. En outre, une version préliminaire du présent rapport leur a été communiquée en date du 20 novembre. Les trois réactions suivantes avaient été reçues au moment de communiquer officiellement ce rapport à la Commission Nationale de la Négociation Collective. Elles n'ont pas paru justifier une reprise de la substance du rapport.



Contribution de la CGT

sur le rapport du groupe d'experts sur le SMIC 2015

La CGT a analysé le rapport du groupe d'experts sur le SMIC en date du 20 novembre 2015. Si celui-ci traite de sujets fort différents, par exemple des salaires minima en Europe ou de l'impact d'un salaire au SMIC pour le niveau de vie des salariés, sa conclusion, invariable année après année, se range une fois de plus aux thèses du patronat en prônant de s'en tenir à l'indexation légale du SMIC. Le rapport emploie même une formule révélatrice (*« ce n'est pas le moment d'ajouter à l'incertitude en cherchant à accélérer dès à présent la hausse des salaires »*).

Pourtant une certitude est que, comme le démontre la toute première partie du rapport, la situation économique reste préoccupante, l'emploi continue à se dégrader, démontrant, mois après mois, l'inefficacité, voire la dangerosité des politiques libérales suivies en France et en Europe.

Des éléments mettent en évidence les résultats de la politique suivie en termes d'« allègement du coût du travail ». Ainsi, par exemple, dans la comparaison France Allemagne, l'indice du "coût du travail" progresse moins dans notre pays qu'en Allemagne. Ce renversement vis-à-vis d'un pays pris comme modèle, notamment au regard de la compétitivité de ses entreprises, ne se traduit pas par des résultats probants, loin s'en faut. Le patronat, prompt à engranger de l'argent public, ne s'est jamais engagé dans une ligne de création d'emplois. Pire, les entreprises, sous prétexte de « reconstitution des marges » continuent à licencier allègrement et empêchent le pays de sortir durablement de la crise économique et sociale.

Etude de l'OCDE sur la compétence des adultes :

L'étude OCDE, sur l'évaluation des compétences des adultes, citée par le rapport, est intéressante et démontre globalement une faiblesse de la formation professionnelle en France (par rapport à la moyenne de l'OCDE), notamment pour les salariés ayant une faible formation initiale, ceux dont les parents ont un faible niveau de formation, ceux qui sont nés à l'étranger. Ainsi les salariés les plus fragiles souffrent d'une carence claire en formation ce qui devrait interpeller particulièrement le gouvernement pour trouver des solutions afin de dépasser cette problématique.

La valorisation salariale de ces compétences montre une France à la traîne des pays de l'OCDE. Ainsi, un employé atteignant le niveau 4 ou 5 sur l'échelle de compétence en littératie¹ gagne 40 % de plus qu'un employé se situant à un niveau inférieur ou égal au niveau 1. La différence de salaire s'établit à 61 % en moyenne, dans les pays participants. Même s'il faut interpréter cette enquête avec prudence, celle-ci renforce la validité des analyses et revendications de la CGT en ce qui concerne la politique du patronat et ses conséquences sur l'aplatissement des branches et le manque de reconnaissance salariale des qualifications.

¹ Capacité de comprendre et de régir de façon appropriée aux textes écrits

Niveau du SMIC par rapport au salaire médian :

Le rapport souligne que le niveau du SMIC se situait en 2013 à 62,8 % du salaire médian. Ce niveau est proche de celui préconisé par la CES. La Grande-Bretagne, dont la politique suivie est libérale, vise pour son salaire minimum un objectif à 60 %. Le niveau du SMIC, contrairement à ce qui était affirmé dans le rapport 2014, n'est pas surévalué. La CGT avait d'ailleurs, souligné lors de notre entretien avec le groupe d'experts en juin 2015, la partialité de l'étude internationale du précédent rapport. Le choix des pays retenus posait clairement problème et venait en contradiction avec l'étude sur le même sujet menée par l'ETUI, l'institut de la CES. Le problème pour la CGT se situe dans le niveau des allègements fiscaux et sociaux qui touchent les salaires proches du SMIC notamment par les déséquilibres qu'ils créent dans le système de sécurité sociale.

L'approche par le biais « compétitivité » du rapport des experts s'oppose à celle que nous préconisons, qui est liée au niveau de vie des salariés, à leur capacité à vivre décemment, à se situer au-dessus du seuil de pauvreté, à participer au dynamisme économique du pays, notamment via la consommation. Pour la CGT, au lieu de parler de compétitivité avec son cortège de reculs sociaux pour les salariés, nous parlons d'efficacité sociale et économique.

Le parti pris du rapport de retenir pour le salarié, le salaire net, et pour les entreprises, le "coût du travail", fait fi du salaire socialisé. Il reflète une fois encore une approche liée à la compétitivité. Or, l'entrée progressive dans un système libéral des salaires où le salarié se retrouve de plus en plus contraint de payer par lui-même sa protection sociale s'oppose au système solidaire que la CGT défend. Cette orientation de politique économique choisie par le gouvernement s'illustre par des mesures prises soit disant « pour baisser le coût du travail » (dont le CICE et le pacte de responsabilité). Le décrochage observé par le rapport entre le "coût du travail" (qui baisse) et le salaire net est particulièrement révélateur de cette tendance. Ainsi en page 40 du rapport, le salaire minimum net est estimé à 65 % du salaire médian et le "coût du travail" à 52 % de ce même repère, soit une différence de 13 %. Cette différence semble être la plus importante de la totalité des pays de l'OCDE et démontre la violence de la politique économique du gouvernement, notamment pour les équilibres budgétaires internes. Ainsi, le coin fiscal-social est passé en dessous de celui observé en Allemagne. Le graphique 28 page 41 montre que les impôts et cotisations sociales en Allemagne sont nettement supérieurs à ceux observés en France, tant pour le salaire minimum que pour le salaire médian, ce qui vient battre en brèche les théories liées à « l'allègement du coût du travail » comme déterminant principal de la compétitivité d'un pays.

Notons également que le rapport en page 42 relève la caractéristique « trappe à bas salaires » des allègements de cotisations à proximité du SMIC.

Nous répétons que ces chiffres sont à mettre en relation avec le tout début du rapport sur la situation de l'emploi qui démontre bien que ces multiples cadeaux aux entreprises ne contribuent clairement pas à la croissance des entreprises et à la création d'emplois mais vont alimenter les profits pour les actionnaires.

Etude internationale :

Dans la partie analyse internationale du rapport, il est intéressant de noter, au-delà du jugement que nous avons sur son système de salaire minimum différencié en fonction des salariés, que la Grande-Bretagne avec l'instauration du « Living Wage » s'inscrit dans une démarche basée sur le coût de la vie. Cette démarche viserait à instaurer un « National Living Wage » à 60 % du salaire médian, rejoignant par ce niveau, un niveau proche des exigences de la CES. Bien sûr, dans une logique libérale qui est aussi celle du gouvernement français, le gouvernement Cameron entend limiter l'impact pour les entreprises en ayant recours à de nouvelles réductions de cotisations et d'impôt sur les sociétés.

Lors de notre rencontre avec le groupe d'experts, les représentants de la CGT avaient demandé une étude portant sur l'exposition à la compétitivité des entreprises bénéficiant du CICE et du pacte de responsabilité puisque c'est cet argument qui a été avancé par le gouvernement pour justifier ces dispositifs. Nous remarquons que le groupe d'experts a préféré travailler sur l'impact de l'augmentation du SMIC dans les entreprises soumises à la concurrence internationale. Là encore, le groupe se range plutôt vers la logique consistant à donner des arguments au gouvernement et au patronat qu'à analyser objectivement des dispositifs qui ne marchent pas en termes d'emploi et affaiblissent la protection sociale en France.

Nous avons souligné, lors de notre rencontre de juin 2015, que de nombreuses entreprises, notamment de grande taille, bénéficient d'aides considérables alors que l'argument de la compétitivité ne peut être retenu quand elles n'entrent pas dans le champ de la concurrence internationale. Nous avons également souligné la différence entre ces grandes entreprises et les petites, ainsi que la pression qu'exerce souvent les premières sur les secondes notamment en matière salariale. Le rapport fait l'impasse sur la question de savoir quelles entreprises bénéficient des aides et l'utilisation plus judicieuse qu'il pourrait être fait de ces aides pour la création d'emplois.

Il est à noter, tout de même, que le rapport souligne que « l'impact du SMIC sur la compétitivité coût de l'industrie française semble relativement modeste » (page 62).

Plutôt que de s'intéresser aux effets négatifs des dispositifs CICE et pacte de responsabilité sur les équilibres budgétaires et sur le financement de la protection sociale ainsi qu'aux effets quasi nuls sur l'emploi, le rapport s'emploie une fois de plus à démontrer qu'une hausse du SMIC serait préjudiciable à l'emploi.

Conditions de travail des salariés payés au SMIC :

La partie du rapport indiquant que les salariés à bas salaires ont des conditions de travail plus dégradées que les autres illustre la fragilité de ces salariés (en termes de salaire, de conditions de travail, de précarité, etc.) et valide l'analyse de la CGT sur la pénibilité et la prise en compte de celle-ci sur le départ à la retraite. Ainsi, 45 % des salariés payés au voisinage du SMIC estiment ne pas pouvoir « tenir » dans leur travail jusqu'à 60 ans (p. 66). Le rapport souligne que les salariés les moins bien payés seraient moins que les autres soumis à des horaires de travail atypiques ou exposés à des risques professionnels. Mais c'est tout de suite pour souligner que ceux qui y sont exposés ne sortent de la zone de salaire la plus basse souvent qu'à coups de primes destinées à « compenser » cette exposition. La question de la qualité du travail est ainsi posée. La CGT rappelle que la compensation par des primes n'est pas la solution à des impacts du travail sur la santé.

Conditions de vie des salariés au SMIC :

Concernant la dernière partie du rapport sur les conditions de vie des salariés au SMIC, la CGT rappelle qu'en plus de cette étude de l'INSEE, sans en contester la qualité, le groupe d'experts aurait également pu s'appuyer sur le rapport 2014-2015 de l'Observatoire National de la Pauvreté et de l'Exclusion Sociale (ONPES) sur les budgets de référence. Lors de la rencontre que nos représentants ont eu avec le groupe d'experts en juin 2015, nous avons d'ailleurs fait référence à ce rapport et aux éléments qu'il contient. Il est donc dommage que le groupe ait fait le choix d'occulter des éléments tout à fait intéressants².

² Le rapport de l'ONPES situe notamment le budget de référence d'une famille mono parentale avec deux enfants à 2830 euros, d'un couple avec deux enfants à 3515 euros, d'un couple actif sans enfant à 2133 euros, d'une personne seule active à 1571 euros, d'un couple de retraités à 2437 euros et d'une personne seule retraitée à 1816 euros.

S'il en ressort que les ménages au SMIC consomment en moyenne moins que les autres ménages salariés et qu'ils ont un « reste à vivre » faible, participant de fait moins à la vie économique du pays, il eut été intéressant de rapprocher ces éléments de ceux figurant dans le rapport ONPES sur les budgets de référence et en tirer des conclusions autrement plus pertinentes sur la difficulté qu'il y a pour des salariés à vivre avec un SMIC.

La démarche retenue, en décalage avec le traitement de sujets ayant trait à la compétitivité des entreprises, conduit à des conclusions du groupe d'experts assez pauvres. Celles-ci semblent, surtout, viser, une fois de plus, à démontrer que les ménages concernés ont des revenus d'autre nature que salariale et que de fait une revalorisation du SMIC a peu d'impact sur leur niveau de vie.

Conclusions du rapport :

Partant de constats de natures pourtant diverses, le rapport prend le parti in fine des entreprises contre les salariés. Même en constatant des déficits criants dans la politique de formation, des conditions de travail et de vie dégradées pour les salariés, la conclusion récurrente (ne pas aller au-delà des augmentations mécaniques) s'appuie sur des considérants qui n'intègrent pas ou peu les études citées. Une fois de plus, les conclusions du rapport visent à permettre au gouvernement de justifier la politique, de modération salariale qu'il continue à mettre en œuvre, en ligne avec les recommandations libérales de la Commission Européenne.

La CGT demande, comme lors de la rencontre de juin 2015, que soient pris en compte les éléments apportés dans la présente contribution pour les études à venir du groupe d'experts (notamment l'impact des allègements de cotisations et d'impôt sur les comptes publics, l'analyse des entreprises soumises ou non à la concurrence internationale, les aides apportées aux grandes entreprises et aux petites, la norme de la CES revendiquée pour le salaire minimum par rapport au salaire médian, la comparaison entre le SMIC et les budgets de référence de l'ONPES, etc.)

Comme la délégation CGT l'a évoqué lors de la réunion avec le groupe d'experts, nous regrettons l'absence de syndicaliste dans ce groupe. Par sa composition restreinte, le groupe se prive d'une expérience syndicale et par conséquent de son analyse. Les conclusions de ses rapports ne sont pas de nature à assurer la pluralité des opinions et sensibilités qui traversent le pays, qui y gagneraient, dans le cas contraire, en crédibilité et en utilité.

Montreuil le 27 novembre 2015



SECTEUR CONVENTIONS COLLECTIVES

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

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

Paris, le 30 novembre 2015

Rapport provisoire du groupe d'experts sur le SMIC

Contribution de FO

FORCE OUVRIERE tient tout d'abord à relever le riche travail de recherche documentaire contenu dans le présent rapport concernant le marché du travail et la situation des salariés au SMIC.

Ainsi, le rapport pointe le fait que les salariés payés au SMIC sont plus fréquemment concernés par les contrats de travail courts et le travail à temps partiel.

Il met également en lumière les conditions plus dégradées des salariés au SMIC par rapport aux autres salariés (manque de valorisation de leur travail, rythmes de travail plus contraignants, grande insécurité économique...).

On peut toutefois regretter qu'un certain nombre de questions ne soient toujours pas abordées (trajectoires des salariés au SMIC, évaluation des dispositifs d'exonération des bas salaires ; sanction du non-respect du SMIC...).

En dépit de ces inquiétants constats, la conclusion du rapport recommande de ne pas apporter de coup de pouce au SMIC. Pas de suspense donc...les rapports annuels du groupe d'experts se suivent et se ressemblent d'année en année en étant défavorables à l'octroi d'un coup de pouce au SMIC (Il en va ainsi depuis 2008).

La conclusion du rapport apparaît donc totalement en décalage avec l'analyse menée dans le rapport.

Pour FO, il s'agit bien là d'une posture et d'une réelle volonté de ne pas revaloriser de façon significative le SMIC.

Cela ne peut que renforcer la frustration des salariés qui subissent de plein fouet les politiques libérales, alors que dans le même temps, des aides importantes sont accordées aux entreprises.

Par ailleurs, les arguments avancés pour ne pas octroyer de coup de pouce ne sont pas convaincants.

Ainsi, l'idée avancée dans le rapport selon laquelle « *ce n'est pas le moment d'ajouter à l'incertitude en cherchant à accélérer dès à présent la hausse des salaires* » n'est pas acceptable à l'heure où les salariés sont eux-mêmes dans une situation de grande incertitude et où le pouvoir d'achat est en berne. Une hausse des salaires aurait en revanche pour conséquence de relancer la consommation de ménages ayant justement une forte propension à consommer, et par là même, la consommation.

Pour FO, le pouvoir d'achat ne peut être sacrifié, une fois de plus, au nom des incertitudes économiques !

Quant à l'argument selon lequel le SMIC pourrait nuire à l'emploi, il n'est pas non plus recevable, dans la mesure où l'évaluation des effets d'une hausse du SMIC sur l'emploi est difficile à effectuer, le SMIC étant relativement stable.

Pour FORCE OUVRIERE, qui demeure très attachée au SMIC, ce dernier a un rôle de filet de sécurité très important. Il a permis, au moment de la crise, d'éviter l'explosion de la pauvreté. Il doit garantir à tous les salariés d'avoir un niveau de vie satisfaisant et d'être incitatif à l'emploi.

Son augmentation permettrait aussi de relancer les négociations de branches sur les minima conventionnels. Nous rappelons par ailleurs que nous plaidons pour que les exonérations de cotisations patronales soient calculées sur les minima conventionnels et non sur le SMIC quand ils sont inférieurs au SMIC.

Notre organisation estime que l'augmentation du pouvoir d'achat demeure la revendication immédiate et prioritaire pour tous les travailleurs.

A ce titre, nous revendiquons une hausse du SMIC, afin que celui-ci atteigne, à terme, 80 % du salaire médian (soit 1780 Euros bruts mensuel).

Nous demandons par ailleurs une revalorisation de la valeur du point d'indice, gelé depuis 2010, ainsi qu'une augmentation générale des salaires, pensions, retraites, allocations et minima sociaux.

Rapport 2015 du groupe d'expert sur le SMIC

Avis de l'UNAPL

L'UNAPL souligne la qualité du rapport du groupe des experts sur le SMIC, son évolution, son intérêt économique pour le niveau de vie des salariés, son impact économique sur les entreprises.

Le niveau du SMIC est fixé par la loi. Favorables ou défavorables au SMIC, tout le monde a tendance à s'y référer, il est ressenti comme un curseur qui apporte une échelle de valeur. Certains reprochent la rigidité de l'équation qui lui donne son niveau. Rappelons que le SMIC a remplacé le SMIG dont la rigidité posait déjà problème. Or, sur des périodes relativement longues, l'équation qui mène à ce niveau n'est pas dénuée de toute réalité économique. Ceci ne veut pas dire qu'il ne faille pas s'interroger sur la pertinence de ses éléments.

Le débat sur le rapport entre le SMIC et la productivité des salariés les moins qualifiés, la plupart des personnes les plus intéressées, ou tributaires, est récurrent, il n'est toujours pas tranché.

Autre débat tout aussi récurrent : sa valeur et son impact sur le coût du travail, et par conséquent sur le chômage et l'offre d'emplois. La crise que nous subissons depuis 2008 l'illustre bien.

Mais plus que la valeur du SMIC elle-même, c'est l'atonie économique et sa chronicité qui est à la source de la plupart des difficultés économiques des entreprises.

Les entreprises libérales n'ont pas été exemptes des effets de la crise. Le contraire eut été étonnant dans une société aussi intégrée que la nôtre, ou les difficultés des uns rejaillissent sur celles des autres, qu'il s'agisse du « *secteur abrité* » (pour reprendre les termes du rapport) ou non.

Il n'en demeure pas moins que d'une façon générale, peu de salariés sont rémunérés au Smic car une grande partie de nos emplois sont qualifiés et règlementés. Comme indiqué dans le rapport, tous les secteurs d'activité ne sont donc pas tous directement exposés au SMIC de la même façon.

Cependant, la progression du Smic influe sur les minima conventionnels. Elle sert parfois de déclencheur de négociation de branche sur cette thématique, son pourcentage de revalorisation choisi constitue souvent une référence ou une base de négociation pour les partenaires sociaux.

Depuis un certain nombre d'années, l'UNAPL milite pour que le SMIC devienne une donnée annuelle, plutôt qu'une donnée horaire, même déclinable en donnée mensuelle.

Un nombre certain de compléments de rémunération (de la participation à l'épargne salariale, de l'aide aux transports aux titres-restaurant ou chèques vacances) sont entrés dans les habitudes. Par ailleurs, ainsi que le montre bien le rapport, les « *stabilisateurs économiques* » peuvent aller bien au-delà de ce que le sens commun donne au terme de « *complément* ».

Certains s'insurgent, de manière récurrente, contre les allègements de charges sociales qui bénéficieraient aux seules entreprises. Ces allègements sont concentrés sur des rémunérations au SMIC ou qui lui sont proches. Ces allègements de charge sur les salaires du SMIC à 1,6 SMIC grèvent lourdement les finances publiques. Et plus le nombre de salariés payés au SMIC augmente, plus ce poids s'accroît.

Leur suppression favoriserait-elle l'emploi des personnes à faible productivité ? Inversement, le coût des allègements, portant sur la nation toute entière, notamment par la fiscalité, n'est-il pas un handicap économique ?

Les différents indices portant sur les rémunérations (SMB, SMPT, SMBOE, etc.), les comparaisons internationales n'apportent guère de solution pour trancher le dilemme : le SMIC est-il ou non trop élevé en France ?

Son implication dans les niveaux d'emploi, et donc, de chômage est âprement débattue. Ne pourrait-on, cependant, imaginer un niveau différencié en fonction de certains critères, par exemple le dynamisme économique des régions –diversifié et mesurable – pour l'entrée en carrière des jeunes, et leur apporter ainsi une expérience tant exigée par les employeurs- ou par la négociation de branche ?

Mais ceci demande maturation des esprits et une nouvelle définition légale.

En l'absence de toute prospective et/ou de volonté politique, l'UNAPL ne peut accepter que la formule légale. Elle n'accepterait de « coup de pouce » gouvernemental, qu'en cas de décrochage manifeste entre l'évolution de l'indice INSEE et celui du SMIC. Or, les données économétriques du rapport des experts ne vont pas dans ce sens.