

SALAIRE MINIMUM INTERPROFESSIONNEL DE CROISSANCE

DÉCEMBRE 2010

RAPPORT DU GROUPE D'EXPERTS

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

SOMMAIRE

COMPOSITION DU GROUPE D'EXPERTS	3
LE MOT DU PRÉSIDENT	5
I. SALAIRE MINIMUM ET DISTRIBUTION DES SALAIRES.....	6
A. LES SALARIÉS RÉMUNÉRÉS SUR LA BASE DU SMIC	6
B. LA NÉGOCIATION DANS LES BRANCHES ET LES ENTREPRISES	7
C. L'IMPACT DES HAUSSES DE SMIC SUR LES SALAIRES	11
D. PAS D'IMPACT DÉMONTRÉ DES ALLÈGEMENTS DE COTISATIONS SOCIALES SUR LA DYNAMIQUE SALARIALE.....	12
II. REPÉRER LES SALARIÉS AU SMIC A TRAVERS LES ENQUÊTES STATISTIQUES	14
A. L'ASSIETTE DE VÉRIFICATION DU SMIC	14
B. LES SALARIÉS « PAYÉS AU SMIC » ET LES SALARIÉS « RÉMUNÉRÉS AU VOISINAGE DU SMIC » ..	15
III. POUVOIR D'ACHAT ET NIVEAU DE VIE DES SALARIÉS AU SMIC.....	18
A. DES GAINS DE POUVOIR D'ACHAT SUBSTANTIELS POUR LES TRAVAILLEURS À FAIBLES REVENUS APPORTÉS PAR LA PPE ET SURTOUT LE RSA	18
B. LES AIDES SOCIALES LOCALES : UN ÉLÉMENT DE SOUTIEN AU REVENU DES MÉNAGES MODESTES QUI PEUT ÊTRE IMPORTANT	22
C. LE NIVEAU DE VIE DES SALARIÉS RÉMUNÉRÉS AU VOISINAGE DU SALAIRE MINIMUM	23
IV. DEVENIR SALARIAL DES TRAVAILLEURS RÉMUNÉRÉS AU SMIC	28
A. LES TRAJECTOIRES SALARIALES ET PROFESSIONNELLES OBSERVÉES À PARTIR DE L'ENQUÊTE EMPLOI	28
B. LES TRAJECTOIRES LONGUES OBSERVÉES À PARTIR DES DÉCLARATIONS ANNUELLES DE DONNÉES SOCIALES	32
V. ÉVOLUTION DE L'EMPLOI ET DES SALAIRES PENDANT LA CRISE	38
A. D'IMPORTANTES PERTES D'EMPLOI LIÉES À LA PROFONDEUR DE LA CRISE	38
B. LE POUVOIR D'ACHAT DU REVENU DISPONIBLE A REBONDI	40
VI. CONCLUSIONS ET PRÉCONISATIONS.....	42
ANNEXES	44

COMPOSITION DU GROUPE D'EXPERTS

Les membres du groupe d'experts ont été nommés par l'arrêté du Premier Ministre du 23 mai 2009.

Président :

Paul CHAMPSAUR, Président de l'Autorité de la statistique publique.

Membres :

Martine DURAND, Directrice des statistiques, OCDE.

Gilbert CETTE, Directeur des Etudes Microéconomiques et Structurelles, Banque de France, professeur associé à l'Université de la Méditerranée.

Francis KRAMARZ, Directeur du Centre de recherche en économie et statistique (CREST), professeur chargé de cours à l'Ecole Polytechnique.

Etienne WASMER, Professeur à Science-Po, chercheur associé à l'OFCE et au Crest

Rapporteur général :

Philippe RAVALET, Cour des comptes.

Rapporteurs :

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

Delphine REMILLON, Institut national d'études démographiques (INED).

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.

LE MOT DU PRÉSIDENT

Conformément à la loi du 3 décembre 2008, le groupe d'experts livre ici son avis sur l'évolution du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) destiné à éclairer la Commission nationale de la négociation collective (CNNC) qui se réunira le 14 décembre 2010.

Comme cela avait été évoqué lors de la réunion de la CNNC du 15 décembre 2009, le groupe a rencontré, lors de réunions bilatérales, celles des organisations syndicales et patronales qui ont souhaité être entendues dans le cadre de la préparation de ce troisième rapport.

Dans ses deux premiers rapports, le groupe d'experts avait souligné le besoin de mieux connaître la situation des salariés rémunérés au SMIC et leur trajectoire en matière d'emploi et de salaires. Un certain nombre de travaux ont été lancés en ce sens avec l'appui des services statistiques et d'études des administrations économiques et sociales. Ce rapport présente en détail les résultats obtenus.

Une exploitation innovante de plusieurs sources d'information a permis, pour la première fois, d'estimer avec précision le revenu disponible des ménages dans lequel vit un salarié rémunéré au voisinage du SMIC et d'identifier les différents facteurs influençant son niveau de vie : volume annuel de travail ; composition du ménage ; apport éventuel de ressources par les autres membres ; prélèvements et transferts publics. Des simulations sur cas types montrent que la Prime pour l'emploi et le Revenu de solidarité active ont contribué à soutenir significativement, ces dernières années, le pouvoir d'achat des ménages de travailleurs modestes. Enfin, nous soulignons le fait que certains ménages modestes peuvent bénéficier d'autres transferts non négligeables, pour partie non monétaires, sous la forme d'aides sociales distribuées par les collectivités locales dont la cohérence avec les politiques nationales n'est pas totalement assurée, sans que le nombre de bénéficiaires et l'ampleur des aides locales effectivement perçues ne soient encore bien connus.

Des travaux approfondis, mobilisant plusieurs enquêtes et sources administratives, ont également été menés sur les trajectoires des salariés rémunérés au SMIC afin de déterminer si cette situation constitue un état durable ou bien une étape transitoire dans une carrière salariale ascendante. Il ressort qu'être rémunéré au SMIC est, dans la majorité des cas, une situation temporaire. Mais une forte minorité de salariés payés au SMIC y restent. Cette minorité est en moyenne moins jeune, moins diplômée, plus féminine, employée à temps partiel et travaillant dans de petites entreprises.

Paul CHAMPSAUR

I. SALAIRE MINIMUM ET DISTRIBUTION DES SALAIRES

A. Les salariés rémunérés sur la base du SMIC

1. Le nouveau calendrier de relèvement du SMIC

La loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail a avancé le calendrier de la revalorisation du SMIC du 1^{er} juillet au 1^{er} janvier afin, selon l'exposé des motifs, de « favoriser à l'avenir une évolution du SMIC davantage en phase avec les conditions économiques et le rythme des négociations salariales et en assurant une juste rétribution du travail ». Les critères légaux de fixation du SMIC dont le rapport précédent avait fait une analyse approfondie, sont inchangés.

Cette modification du calendrier a pris effet le 1^{er} janvier 2010. Elle aura ainsi conduit à opérer deux relèvements du salaire minimum en l'espace de six mois : +1,3 % au 1^{er} juillet 2009 et +0,5 % au 1^{er} janvier 2010. Cela correspond, compte tenu d'une inflation de 0,8 %, à un gain de pouvoir d'achat du SMIC sur l'année 2009 de 0,9 %. Le montant du SMIC brut horaire a été ainsi porté à 8,86 € soit 1 343,77 € mensuels sur une base de 35 heures hebdomadaires.

2. Un peu moins de 10 % des salariés ont bénéficié de la revalorisation du SMIC au 1^{er} janvier 2010

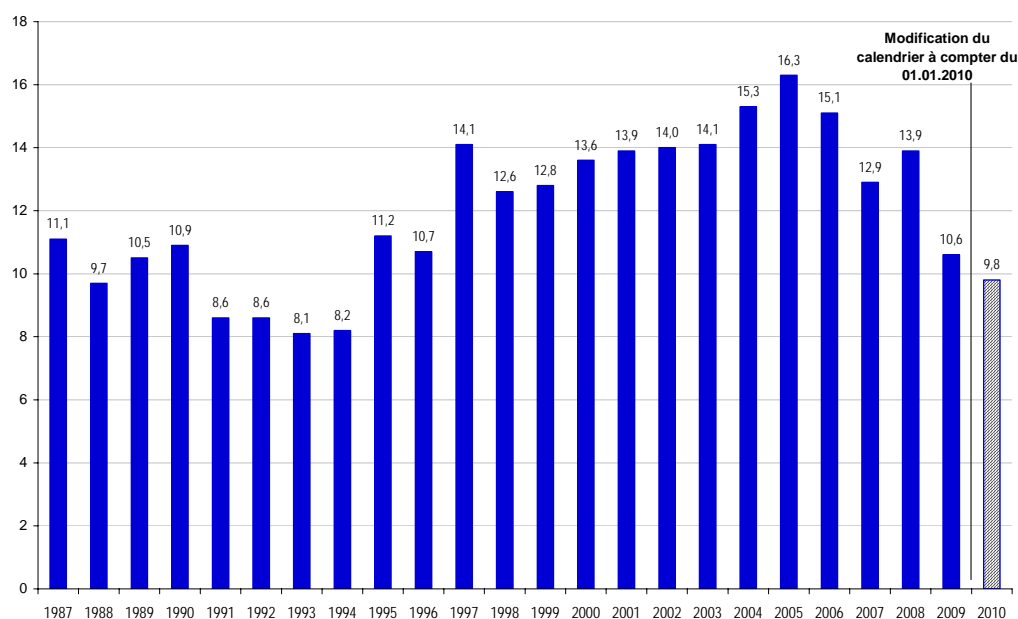
Au 1^{er} janvier 2010, la revalorisation du SMIC horaire a concerné 9,8 % des salariés des entreprises du secteur concurrentiel, hors apprentis, stagiaires et intérimaires¹ (Graphique 1). Hormis le rebond temporaire en 2008 lié à un sursaut d'inflation, cette proportion diminue constamment depuis 2005, année qui correspond au terme du processus de convergence des multiples SMIC et des fortes revalorisations du salaire minimum qui l'ont accompagné. Les moindres augmentations du SMIC horaire et la vigueur retrouvée de la négociation collective sous l'impulsion des pouvoirs publics après 2005 ont largement contribué à cette évolution.

La baisse observée en janvier 2010 est difficile à interpréter en raison du changement de calendrier mentionné plus haut. Ce dernier a, d'un côté, donné lieu à un relèvement du SMIC au 1^{er} janvier de faible ampleur² et, de l'autre, réduit de moitié le temps disponible à la négociation pour faire évoluer les grilles salariales. Selon la DARES, le contexte conjoncturel difficile pourrait aussi avoir contribué au recul du nombre de bénéficiaires de la revalorisation du SMIC, notamment dans les secteurs où les entreprises se sont séparées principalement de leurs salariés les moins qualifiés.

¹ Jauneau Y. et Simon M., 2010, « Les bénéficiaires de la revalorisation du SMIC au 1^{er} janvier 2010 », DARES analyses, novembre 2010 n°074. Le secteur concurrentiel couvert par l'enquête ACEMO exclut les secteurs suivants : agriculture, administration, syndicats de copropriété, associations de loi 1901 de l'action sociale, activités des ménages, activités extraterritoriales. Ce champ couvre environ 15 des 23 millions de salariés en France métropolitaine. Sont directement concernés par une hausse du salaire minimum les salariés dont la rémunération horaire, passée en dessous de la nouvelle valeur du SMIC du fait de ce relèvement, est alignée mécaniquement sur cette dernière.

² De façon mécanique, le nombre de salariés susceptibles d'être concernés par la revalorisation du SMIC est, toutes choses égales par ailleurs, d'autant plus important que celle-ci est élevée.

Graphique n° 1 : Proportion des salariés directement concernés par les relèvements du SMIC ou de la garantie mensuelle de rémunération au 1^{er} juillet (1^{er} janvier 2010)



Champ : France métropolitaine ; 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.

Source : DARES, enquête ACEMO

Sous ces réserves, la population salariée directement concernée par le relèvement du salaire minimum reste proche de celle observée en juillet 2009. Les salariés travaillant à temps partiel, ceux des petites entreprises ou des secteurs du commerce et des services y sont surreprésentés. Ainsi, ont bénéficié de la revalorisation du SMIC au 1^{er} janvier 2010 :

- 22 % des salariés à temps partiel contre 7 % des salariés à temps complet ;
- 38 % des salariés des secteurs de l'hébergement et de la restauration ;
- près d'un quart (24,3 %) des salariés des entreprises de moins de 10 salariés (et plus de 30 % dans les TPE employant au plus deux salariés) contre seulement 3,4 % dans celles de 500 salariés et plus.

B. La négociation dans les branches et les entreprises

1. Une négociation collective toujours vigoureuse en 2009 en dépit d'un contexte économique difficile

D'après le bilan établi en juin 2010 dans le cadre de la Commission nationale de la négociation collective, l'activité conventionnelle a été soutenue au cours de l'année 2009, première année d'application de la loi du 20 août 2008 ayant modifié les critères de la représentativité syndicale. Un peu plus de 1 100 accords de branche ont été signés en 2009 comme en 2008. Signe de ce dynamisme, le nombre d'accords d'entreprise a encore augmenté en 2009 et a dépassé le pic enregistré au début des années 2000 lié à la mise en œuvre négociée de la réduction du temps de travail dans les entreprises.

En termes de contenu, les salaires ont encore constitué, dans un contexte économique pourtant difficile, le premier thème de la négociation de branche et d'entreprise, même si le

nombre d'accords salariaux s'est inscrit en légère baisse par rapport à l'année précédente. En 2008, les deux revalorisations successives du SMIC, en mai et juillet, avaient amené un certain nombre de branches à conclure un second accord. Par ailleurs, le nouveau calendrier de revalorisation du SMIC, désormais fixé au 1^{er} janvier au lieu du 1^{er} juillet, a pu inciter certaines branches à attendre la publication de la nouvelle référence pour l'intégrer dans leur négociation au début de l'année 2010. Le thème des rémunérations a été présent dans un accord d'entreprise sur trois.

Outre l'accord national interprofessionnel du 8 juillet 2009 sur la gestion sociale des conséquences de la crise économique sur l'emploi, le nombre d'accords relatifs à l'emploi a sensiblement augmenté en 2009 dans les branches et les entreprises, notamment sous l'effet des négociations relatives à l'emploi des seniors incitées par la loi du 17 décembre 2007 de financement de la sécurité sociale pour 2008³. En revanche, la négociation sur le temps de travail s'est ralentie tant au niveau de la branche que de l'entreprise.

2. Progression du nombre de branches en conformité avec le salaire minimum

Le nombre de branches ayant un salaire minimum conventionnel inférieur au SMIC parmi les 160 du secteur général⁴ (branches dites non conformes), a très sensiblement diminué depuis le lancement de l'opération de relance de la négociation salariale de branche par le ministre du Travail en 2005. Il a été divisé par deux en l'espace de quatre ans (Tableau 1). Fin 2009, 130 branches (81 % des 160 branches suivies) couvrant plus de 8,5 millions de salariés étaient considérées conformes avec un premier coefficient de grille au niveau du SMIC ou au-dessus.

Tableau n° 1 : Situation au regard du SMIC des branches du secteur général couvrant plus de 5 000 salariés

	Conforme	Non conforme	Total	Pourcentage de conformité
31/12/04	84	74	158	53 %
31/12/05	98	60	158	62 %
31/01/07	111	45	156	71 %
31/12/07	120	40	160	75 %
31/12/08	129	31	160	81 %
31/12/09	130	30	160	81 %

Source : Direction générale du travail.

Un bilan intermédiaire et provisoire au 1^{er} octobre 2010 indique que 124 branches de plus de 5 000 salariés (soit 78 % de l'ensemble du secteur général) présentent une grille salariale conforme au SMIC. Elles emploient un peu plus de 7 millions de salariés. Ces résultats, légèrement en retrait par rapport à ceux enregistrés à la toute fin 2009, sont susceptibles

³ La loi prévoit une pénalité de 1 % de la masse salariale pour les entreprises ou groupes d'entreprises d'au moins 50 salariés qui ne seraient pas couverts par un accord ou un plan d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés.

⁴ Fin 2009, le comité de suivi de la négociation salariale recensait 276 branches professionnelles couvrant plus de 5 000 salariés : 160 dans le secteur général, 68 dans la métallurgie et 48 dans le bâtiment et travaux publics, ces deux dernières catégories ayant une couverture régionale. Les 160 branches du secteur général employaient environ 10,4 millions de salariés.

d'évoluer d'ici la fin de l'année 2010 avec la signature de nouveaux accords dans les branches engagées dans une négociation, le cas échéant sous l'égide des pouvoirs publics dans le cadre d'une commission mixte paritaire.

Le maintien sinon la poursuite de l'amélioration de ces résultats, qui constituent un enjeu pour le pouvoir d'achat des salariés rémunérés au bas de l'échelle, suppose l'engagement de tous les acteurs de la négociation au-delà des efforts importants déployés par les pouvoirs publics au sein de la centaine de commissions mixtes paritaires aujourd'hui actives. Dans un certain nombre de branches, certes de moins en moins nombreuses, des points de blocages subsistent. Ceux-ci, qui peuvent avoir trait à la structuration des branches concernées ou au jeu des acteurs, devraient être dépassés.

3. Tassement des grilles de rémunération

Dans son rapport de juin 2009, le groupe d'experts avait souligné le resserrement très sensible de la hiérarchie des salaires, conséquence des fortes hausses du SMIC entre 1994 et 2005, ainsi que les inconvénients induits par ce resserrement sur la prise en compte des différents niveaux de qualification dans les grilles et sur le déroulement de carrière des salariés. Il prend acte de l'intérêt nouveau porté par le Comité de suivi de la négociation salariale de branche à la question du tassement des grilles. Ce dernier a manifesté sa volonté de suivre les éventails de salaires afin de veiller à ce que la prise en compte des revalorisations du SMIC dans les négociations salariales ne conduise pas à un tassement des grilles.

Deux familles d'éventails salariaux vont être régulièrement suivies par le Comité au sein des branches :

- l'éventail des rémunérations par rapport au pied de grille (ou au SMIC lorsque le premier coefficient lui est inférieur) pour mesurer le phénomène de tassement des grilles⁵ ;
- l'éventail des salaires de branche au sein de chaque catégorie socioprofessionnelle pour apprécier la prise en compte des qualifications professionnelles dans chaque branche⁶.

Les premiers constats établis fin 2009 selon cette méthodologie illustrent la faible étendue de la hiérarchie salariale. Ainsi, dans plus de la moitié des branches, l'écart entre le salaire conventionnel maximum ouvrier et le pied de grille est inférieur à 10 %. Il est même inférieur à 5 % dans un quart des branches. Pour la catégorie des employés, les résultats sont similaires. S'agissant des autres catégories, l'écart entre le premier niveau des professions intermédiaires et le pied de grille est, dans plus de la moitié des branches, inférieur à 15 % ; pour les cadres, ce même écart est inférieur à 60 %. L'éventail des salaires (écart entre le minimum et le maximum conventionnel) au sein des ouvriers et des employés n'excède 10 % que dans la moitié des branches. Il varie, selon les branches, de 1 à 2 pour les professions intermédiaires

⁵ Cinq indicateurs sont définis par le rapport au pied de grille du coefficient maximum ouvrier, du coefficient maximum employé, du coefficient minimum profession intermédiaire et des coefficients minimum et maximum des cadres.

⁶ Pour chacune des quatre catégories professionnelles (ouvriers, employés, professions intermédiaires et cadres), l'éventail est mesuré par le rapport du maximum et du minimum conventionnels de la branche considérée.

et de 1 à 3,3 pour les cadres. Pour ces derniers, l'écart est inférieur à 1,76 dans la moitié des branches.

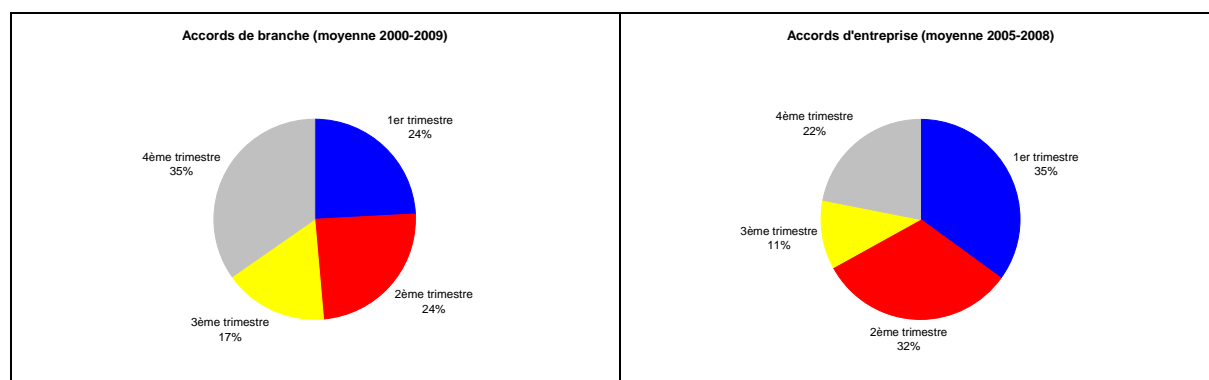
Le groupe d'experts se réserve, pour ses travaux futurs, la possibilité d'approfondir l'analyse de l'évolution des grilles et, en particulier, de l'impact des hausses de SMIC sur la prise en compte de la qualification professionnelle dans la politique salariale de branche.

4. Le rythme infra annuel de la négociation salariale

Le processus de négociation salariale dans les branches et les entreprises ne se déroule pas de manière uniforme tout au long de l'année. Dans les branches, la signature d'accords ou d'avenants salariaux intervient dans un cas sur trois au cours du dernier trimestre de l'année, et une fois sur quatre aux premier et deuxième trimestres (Graphique 2). La conclusion d'accords salariaux d'entreprise (ou avenants ou procès verbaux de désaccord) avec les délégués syndicaux est quant à elle plus concentrée sur la première moitié de l'année : environ un tiers des accords sont conclus au 1^{er} trimestre, puis un autre tiers au 2^{ème} ; le dernier trimestre de l'année voyant la conclusion d'un peu moins d'un quart des accords.

Il est encore trop tôt pour apprécier l'impact de l'avancée du calendrier de revalorisation du SMIC sur le rythme infra annuel de conclusion des accords salariaux.

Graphique n° 2 : Répartition des accords salariaux de branche et d'entreprise



Source : Direction générale du travail, DARES.

Par ailleurs, la loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail a instauré deux mécanismes de conditionnalité des allègements de charges sociales qui visent à inciter à la négociation salariale.

Le premier dispositif, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2009, vise spécifiquement la négociation d'entreprise. Il prévoit que, pour les entreprises soumises à la négociation annuelle obligatoire (NAO) qui n'auraient pas ouvert de négociation salariale, l'exonération de cotisations sociales patronales est diminuée de 10 % la première année, puis supprimée après trois années consécutives de manquement à cette obligation. Ce sont les entreprises qui doivent appliquer d'elles mêmes, dans leurs déclarations aux URSSAF, la réduction au montant de l'exonération qu'elles déduisent des cotisations normalement dues. Aucun résultat n'est pour l'instant disponible sur le respect par les entreprises de cette obligation. Elle est en effet soumise au contrôle des organismes de recouvrement dans le cadre de leurs opérations

de contrôle habituelles. En 2010, ces contrôles ont porté sur les années 2007 à 2009. Les résultats des premiers contrôles ne seront disponibles qu'après la fin de cette année.

Le second mécanisme est axé sur la négociation de branche et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2011. Pour les entreprises ressortissantes de branches dont le minimum conventionnel serait inférieur au SMIC, les exonérations de cotisations sociales seront calculées par référence à ce minimum conventionnel et non plus par référence au SMIC. La loi a toutefois prévu la possibilité d'un report de l'application de ce second dispositif dans le cas où une diminution de 50 % de la proportion de branches couvrant plus de 5 000 salariés et non conformes au SMIC serait constatée sur une période de deux années (2008-2009 par rapport aux années 2006-2007). Un rapport sur l'application de ces deux dispositifs doit être remis au Parlement avant le 31 décembre 2010 après avis de la Commission nationale de la négociation collective. Il conviendrait de prévoir, dans l'hypothèse d'un report de la date de mise en œuvre du mécanisme de conditionnalité, un dispositif d'observation des branches de plus de 5 000 salariés afin de maintenir le dynamisme de la négociation et d'éviter une nouvelle dégradation de la situation des grilles salariales au regard du SMIC.

Le groupe d'experts retient d'analyser, lorsqu'il disposera du recul nécessaire, le rôle incitatif de ces mécanismes de conditionnalité ainsi que l'impact éventuel du nouveau calendrier de revalorisation du SMIC sur la dynamique de la négociation de branche et d'entreprise. Il sera également attentif à l'impact sur les revalorisations conventionnelles de l'annualisation des allègements de cotisations sociales qui devrait entrer en vigueur dès le 1^{er} janvier prochain

C. L'impact des hausses de SMIC sur les salaires

Dans son rapport de juin 2009, le groupe d'experts avait mentionné l'effet d'entraînement que peut avoir le SMIC sur les salaires plus élevés par le jeu de la négociation salariale dans les branches ou les entreprises. Par effet de diffusion, les salariés rémunérés au-delà du SMIC bénéficient partiellement des revalorisations du SMIC, induisant un tassement de la distribution des salaires. Ce tassement de la hiérarchie salariale réduit les perspectives d'évolution salariale et de promotion de carrière pour les salariés.

Dans la continuité des travaux menés sur la période 2000-2005⁷, la DARES a analysé, à la demande du groupe, la diffusion des hausses de SMIC entre 2006 et 2009 à partir de l'enquête ACEMO⁸. Cette enquête permet de connaître, chaque trimestre, les grilles salariales sur un échantillon d'établissements de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

Lorsque le SMIC augmente de 1 % au 1^{er} juillet⁹, l'augmentation au troisième trimestre de l'année du salaire mensuel de base des postes rémunérés entre 1 et 1,1 SMIC est supérieure de 0,38 point en moyenne à celle des salariés qui gagnent plus de 3 SMIC. Cet effet décroît rapidement lorsque l'on s'élève dans la hiérarchie des salaires : il est trois fois moins élevé

⁷ Koubi M. et Lhommeau B., 2006, « La revalorisation du SMIC et ses effets de diffusion dans l'échelle des salaires sur la période 2000-2005 », DARES, Premières Informations Premières Synthèses, n°27.1.

⁸ Goarant C. et Muller L., « Les effets des hausses du SMIC sur les salaires mensuels dans les entreprises de plus de 10 salariés de 2006 à 2009 », *Emploi et salaires*, INSEE références, édition 2011, à paraître.

⁹ Avant 2010, les réévaluations annuelles du SMIC avaient lieu les 1^{er} juillet de chaque année. Depuis 2010, la revalorisation du SMIC a lieu au 1^{er} janvier (loi en faveur des revenus du travail de décembre 2008).

pour les postes dont la rémunération horaire de base est comprise entre 1,1 et 1,2 SMIC et quasiment nul au-delà de 2 fois le SMIC. Les hausses du SMIC se répercutent d'autant plus fortement et d'autant plus haut dans l'échelle des salaires que les branches conventionnelles couvrent un grand nombre de postes rémunérés au voisinage du SMIC et que les minima salariaux des grilles conventionnelles de branche sont proches du SMIC. Cet effet de diffusion « instantané » est par la suite partiellement compensé par de moindres progressions des salaires mensuels du bas de la hiérarchie. Trois trimestres après le relèvement du SMIC, les salaires qui étaient proches du SMIC lors de son relèvement augmentent moins rapidement que les salaires plus éloignés. Les négociations salariales qui ont lieu en fin d'année bénéficieraient ainsi davantage aux postes qui ont été les moins affectés par la revalorisation du SMIC.

Ainsi, à l'horizon d'un an, une hausse de 1 % du SMIC se répercuterait à hauteur de 0,16 % en moyenne sur les salaires compris entre 1 et 1,1 SMIC mais n'aurait pas d'impact significatif au-delà de 1,1 SMIC. Ces résultats, qui ne portent que sur des salaires représentatifs des grilles salariales pratiquées par les entreprises et non les salaires individuels, suggèrent néanmoins que les relèvements successifs du SMIC peuvent aboutir à comprimer les écarts de salaires au bas de l'échelle.

Le groupe d'experts prévoit de mener des travaux complémentaires afin d'approfondir l'analyse de l'influence des revalorisations du SMIC sur la hiérarchie des salaires.

D. Pas d'impact démontré des allègements de cotisations sociales sur la dynamique salariale

Les allègements généraux de cotisations patronales de sécurité sociale ont été progressivement mis en place à partir 1993 dans l'objectif premier de lutter contre le chômage des travailleurs peu qualifiés. Leur impact sur l'emploi a fait l'objet d'un grand nombre de travaux¹⁰ qui concluent, dans l'ensemble, à un effet positif et significatif. Selon l'avis consensuel du Conseil d'orientation pour l'emploi, les mesures d'allègements auraient contribué à créer ou sauvegarder environ 800 000 emplois. En revanche, les analyses de l'impact des allègements de cotisations sur les salaires sont plus rares et moins probantes.

Sur le plan théorique, les allègements de cotisations patronales ont un impact ambigu sur la progression salariale des individus à bas salaire. La baisse du coût du travail qu'ils induisent génère un gain qui sera partagé entre employeurs et salariés selon leur pouvoir de négociation respectif. En revanche, la dégressivité du barème rend l'augmentation des salaires sur lesquels il porte, plus coûteuse. Les progressions salariales pourraient être alors ralenties.

Deux analyses ont été menées à partir des Déclarations Annuelles de Données Sociales (DADS) pour évaluer empiriquement l'impact des allègements sur les progressions salariales de moyen terme des individus qui restent au sein de la même entreprise. Pour les individus à bas salaires (i.e. dont le salaire est inférieur à 1,3 SMIC), la première met en évidence l'existence des deux effets antagonistes décrits plus haut. L'effet négatif de la dégressivité du barème sur les mobilités salariales l'emporterait légèrement, cet effet étant toutefois plus

¹⁰ Rémy V., 2005, « Eléments de bilan sur les travaux évaluant l'efficacité des allègements de cotisations sociales employeurs », document d'études n°101, DARES.

faible lorsque la définition des bas salaires est étendue aux rémunérations inférieures à 1,8 SMIC. En revanche, la seconde étude qui porte sur les salariés à temps complet, suggère que les réductions de cotisations sociales mises en place au début des années 1990 n'auraient pas ralenti la croissance des bas salaires au voisinage du point de sortie du barème.

Au total, ces travaux ne permettent pas de conclure de façon tranchée quant à l'existence d'un impact des allègements de cotisations patronales sur les dynamiques salariales. En l'absence d'élément probant, c'est donc l'hypothèse d'une absence d'un effet de « trappe à bas salaires » qui doit être privilégiée.

II. REPÉRER LES SALARIÉS AU SMIC A TRAVERS LES ENQUÊTES STATISTIQUES

A. L'assiette de vérification du SMIC

L'assiette de vérification du SMIC, soit le salaire horaire à prendre en considération pour déterminer si un individu est payé au SMIC, correspond à une heure de travail effectif et intègre les avantages en nature et les majorations diverses ayant le caractère de fait d'un complément de salaire, à l'exclusion des remboursements de frais et des majorations pour heures supplémentaires, et de certaines primes. Sont ainsi exclus les éléments qui ne correspondent pas directement à la contrepartie d'un travail fourni (voir annexe 1).

L'assiette du SMIC est définie par la périodicité mensuelle des paiements. Cette base permet d'assurer la vérification de l'assiette à partir d'éléments résultant d'une périodicité cohérente avec la fréquence du paiement et les mentions du bulletin de paie. La comparaison entre le salaire versé et le SMIC doit être effectuée dans le cadre de chaque période de paie, c'est-à-dire pour les salariés payés au mois, chaque mois (cass.soc. 17 janvier 1961).

Certains salariés perçoivent un salaire horaire de base inférieur au SMIC horaire. Ils bénéficient alors de primes ou majorations diverses leur assurant une rémunération respectant la législation du salaire minimum. De façon générale, relèvent du SMIC les salariés de droit privé, le personnel des établissements publics à caractère industriel et commercial et le personnel de droit privé des établissements publics administratifs (article L3231-1 du code du travail). Le rapport de décembre 2009 avait établi qu'entre 850 000 et 900 000 salariés n'entraient pas strictement dans le champ d'application du SMIC mais étaient rémunérés par référence à ce dernier en raison de leur situation particulière ou de la spécificité de leur métier.

Une des principales difficultés pour identifier les individus payés au SMIC réside dans le fait que les différentes composantes de la rémunération disponibles dans les enquêtes et les données administratives ne permettent pas toujours de reconstituer exactement l'assiette de vérification de SMIC horaire. Or la rémunération horaire d'un salarié au SMIC peut être supérieure au niveau du salaire minimum du fait de l'existence d'éléments de rémunération non inclus dans l'assiette du SMIC (primes d'ancienneté, primes de poste, primes de performance, majorations pour heures supplémentaires ou complémentaires etc.). La DARES¹¹ estime que, dans les entreprises de 10 salariés ou plus, près d'un salarié au SMIC sur cinq percevait en 2006 une rémunération totale moyenne sur l'année ramenée à l'heure de travail supérieure à 1,3 SMIC.

Par ailleurs, des incertitudes de mesure dans certaines enquêtes statistiques sur le salaire ou le nombre d'heures travaillées peuvent compliquer l'estimation du salaire horaire et, par conséquent, l'identification des salariés payés au SMIC.

¹¹ Demailly D., 2009, « Les salariés rémunérés sur la base du SMIC en 2006 », Premières Informations et Premières Synthèses, n°22.1, DARES.

Pour ces raisons, on se résout en général à dénombrer les salariés rémunérés « au voisinage du SMIC », c'est-à-dire percevant un revenu salarial horaire compris entre le SMIC et une borne haute fixée par exemple à 1,05 SMIC.

Ainsi, « être au SMIC » recouvre, selon les sources et la méthode utilisées, l'une des deux réalités distinctes suivantes :

- « être payé au SMIC » : toucher un salaire horaire dont le périmètre correspond à l'assiette de vérification du SMIC, égal au SMIC horaire ;
- « être rémunéré au voisinage du SMIC » : percevoir une rémunération totale (incluant tout ou partie des éléments constitutifs du salaire) ramenée à l'heure de travail peu éloignée du SMIC horaire.

B. Les salariés « payés au SMIC » et les salariés « rémunérés au voisinage du SMIC »

Plusieurs sources statistiques permettent de repérer les salariés « payés au SMIC », ou à défaut les salariés « rémunérés au voisinage du SMIC ».

1. Les salariés « payés au SMIC »

Les enquêtes Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre (ACEMO), réalisées par la DARES, permettent de repérer et de dénombrer les salariés directement concernés par le relèvement du SMIC horaire brut au 1^{er} janvier de chaque année (1^{er} juillet jusqu'en 2009). C'est une mesure ponctuelle dans l'année qui atteint un point culminant juste après la revalorisation annuelle, soit désormais au 1^{er} janvier de l'année. En effet, un salarié peut être concerné par la revalorisation du SMIC sans nécessairement être rémunéré au SMIC avant cette revalorisation. En pareil cas, il est simplement « rattrapé » par le SMIC et connaît une hausse mécanique de sa rémunération inférieure à l'augmentation légale. Par ailleurs, comme cela a été mentionné plus haut, un salarié bénéficiant de la revalorisation du SMIC peut percevoir une rémunération totale supérieure au SMIC selon l'importance des éléments de salaire non compris dans l'assiette de vérification du SMIC.

L'enquête annuelle sur le Coût de la main d'œuvre et la structure des salaires (ECMOSS), réalisée par l'INSEE en collaboration avec la DARES, permet également, de façon moins directe mais avec une précision suffisante, d'identifier les salariés au SMIC en repérant ceux dont les augmentations de salaire sont liées à la revalorisation du salaire minimum. Par rapport aux enquêtes ACEMO, elle fournit davantage d'informations sur les caractéristiques des personnes rémunérées au salaire minimum et permet de distinguer les éléments de rémunération qui ne sont pas inclus dans l'assiette de vérification du SMIC. Le champ est toutefois plus restreint que celui des enquêtes ACEMO : l'enquête ECMOSS porte uniquement sur les entreprises de 10 salariés ou plus du champ concurrentiel et un échantillon d'hôpitaux publics.

2. Les salariés rémunérés « au voisinage du SMIC »

Dans les études réalisées à partir des Déclarations Annuelles de Données Sociales (DADS) ou à partir de l'enquête Emploi menée par l'INSEE, les salariés rémunérés au voisinage du SMIC sont ceux dont la rémunération horaire globale (primes et majorations pour heures supplémentaires comprises) est proche du SMIC (entre 80 et 105 % du SMIC par

exemple). Le choix des bornes inférieure et supérieure dépend des données utilisées. Cette méthode de repérage indirect est moins précise que la précédente dans le sens où les salariés légalement rémunérés sur la base du SMIC mais dont la rémunération totale dépasse la borne supérieure choisie (par exemple 105 % du SMIC) ne sont pas considérés comme étant payés au voisinage du SMIC. A l'inverse, peuvent l'être des salariés dont le salaire horaire dépasse le SMIC et qui ne sont donc pas considérés comme payés légalement au SMIC.

La proportion de salariés rémunérés au voisinage du SMIC calculée à partir des DADS diffère de la proportion de salariés « payés légalement au SMIC » repérés à partir de l'enquête ACEMO ou de l'ECMOSS. Une comparaison des données des DADS avec celles de l'enquête ECMOSS sur les rémunérations perçues en 2006 par les salariés des entreprises de 10 salariés et plus permet de confronter les méthodes de repérage des salariés payés au SMIC et des salariés au voisinage du SMIC.

En 2006, dans les entreprises de 10 salariés et plus, 10,9 % des salariés sont rémunérés au SMIC (méthode ECMOSS) et 5,8 % des salariés sont rémunérés au voisinage du SMIC (méthode DADS qui comprend les rémunérations allant jusqu'à 105 % du SMIC). Plus des deux-tiers des salariés rémunérés sur la base du SMIC au sens de l'ECMOSS ne sont pas considérés comme étant rémunérés au voisinage du SMIC avec les DADS. Cela s'explique par le fait que certains salariés rémunérés sur la base du SMIC peuvent bénéficier d'une rémunération totale ramenée à l'heure de travail supérieure au SMIC en raison de compléments non inclus dans l'assiette de vérification du SMIC (primes d'ancienneté, primes liées aux contraintes de poste, majorations pour heures supplémentaires ou complémentaires). A l'inverse, près de 40 % des salariés rémunérés au voisinage du SMIC au sens des DADS ne sont pas repérés par l'ECMOSS comme étant rémunérés au SMIC.

Si les deux approches conduisent à des dénombrements différents et des recouvrements seulement partiels, la structure des populations ainsi repérées est en revanche très similaire que ce soit en termes d'âge, de sexe, d'ancienneté dans l'entreprise ou sur le marché du travail, de quotité de temps de travail, de lieu de résidence ou de taille d'entreprise.

Encadré n°1 : les sources statistiques pour l'étude des salariés rémunérés au SMIC ou au voisinage du SMIC

Les enquêtes Activité et conditions d'emploi de la main d'œuvre (ACEMO)

Deux enquêtes ACEMO permettent de déterminer le nombre de salariés directement concernés par la revalorisation du SMIC au 1^{er} janvier (anciennement au 1er juillet) de chaque année : l'enquête ACEMO trimestrielle pour les entreprises de dix salariés ou plus, et l'enquête ACEMO annuelle auprès des très petites entreprises (TPE) de un à neuf salariés. Ce dispositif fournit toutefois peu d'informations sur les caractéristiques des personnes rémunérées sur la base du SMIC.

L'enquête annuelle sur le Coût de la main d'œuvre et sur la structure des salaires (ECMOSS)

Ces enquêtes sont réalisées par l'INSEE en collaboration avec la DARES. La collecte des données est étalée sur deux ans depuis 2006. Elle concerne des entreprises de 10 salariés ou plus situées en France métropolitaine, et couvre le secteur concurrentiel non agricole et les hôpitaux publics. L'enquête comporte un questionnaire relatif à l'établissement et plusieurs questionnaires relatifs aux salariés de cet établissement. Les éléments constitutifs de la rémunération, du coût du travail et du temps de travail sont définis de manière harmonisée au niveau européen par le règlement-cadre de mars 1999 et les règlements d'application « Coût de la main-d'œuvre » et « Structure des salaires » d'octobre 2005. Cette enquête permet d'une part de décrire les « salariés au SMIC » à partir de caractéristiques individuelles telles que le statut d'emploi, le sexe, l'âge, le diplôme ou l'ancienneté dans l'entreprise, et d'autre part d'analyser les différentes composantes de la rémunération salariale,

qui peuvent conduire des salariés rémunérés sur la base du SMIC à percevoir une rémunération globale plus élevée.

Les Déclarations Annuelles de Données Sociales (DADS)

La déclaration annuelle de données sociales est une formalité administrative que doit accomplir toute entreprise employant des salariés. Elle permet d'élaborer, à un rythme annuel, des statistiques sur l'emploi et les salaires en France. Le champ d'exploitation des DADS couvre actuellement l'ensemble des employeurs et leurs salariés à l'exception des agents des organismes de l'Etat (titulaires ou non), des services domestiques et des activités extraterritoriales. Les DADS couvrent en pratique 80 % des emplois salariés. Elles constituent la principale source statistique sur les salaires et fournissent des informations sur le volume de travail du salarié (nombre de jours travaillés dans l'année, et depuis 1994, nombre d'heures rémunérées). Les DADS fournissent une rémunération globale mais ne donnent pas le détail des éléments de rémunération permettant de se rapprocher de l'assiette de vérification du SMIC.

A partir de cette source, l'INSEE a constitué un panel d'individus qui ont eu une activité salariée depuis 1976. Ce fichier permet donc d'étudier les trajectoires salariales des individus sur de longues périodes. Cependant, aucune information n'est disponible lorsque les individus quittent le champ couvert par les DADS. Il n'est donc pas possible de savoir s'il s'agit d'une période de chômage, d'inactivité, d'emploi non salarié ou d'emploi dans la fonction publique d'Etat.

L'enquête Emploi

L'enquête Emploi est une enquête auprès des ménages menée chaque trimestre par l'INSEE. L'enquête décrit l'activité des individus de 15 ans ou plus et donne, pour les salariés, le nombre d'heures rémunérées et la rémunération globale correspondante. Chaque logement enquêté est interrogé six trimestres consécutifs, les individus qui l'occupent peuvent donc être suivis trimestriellement pendant un an et demi. L'enquête Emploi donne ainsi les trajectoires des individus pour une durée plus courte que le panel DADS. Cependant, par rapport au fichier DADS, l'enquête Emploi fournit aussi des informations sur l'activité des personnes qui n'ont pas un emploi salarié dans le secteur privé et sur les sorties de l'emploi.

L'enquête sur les revenus fiscaux et sociaux (ERFS)

L'ERFS est une enquête annuelle qui s'appuie sur un échantillon représentatif de ménages ordinaires en France métropolitaine (issu de l'enquête Emploi en continu) et sur leurs déclarations fiscales. La quasi-totalité des personnes qui perçoivent un revenu au cours de l'année remplissent une déclaration fiscale et sont donc couvertes par cette source. Les données fiscales sont collectées pour 96 % des ménages non étudiants de l'échantillon de l'enquête Emploi. Les revenus imposables des ménages sont ainsi connus avec précision. Ils comprennent les revenus d'activité indépendante ou salariée, les retraites et pensions, les indemnités de chômage et certains revenus du patrimoine. Pour disposer d'une mesure plus complète du revenu disponible des ménages, les revenus sociaux exonérés d'impôt (prestations familiales, prestations logement et minima sociaux) doivent être ajoutés au revenu que les ménages déclarent à l'administration fiscale. Dans la nouvelle série des ERFS, les montants réellement perçus par les ménages pendant l'année de revenu considérée sont collectés auprès des organismes sociaux gestionnaires des différentes prestations (la CNAF, la CNAV et la CCMSA). Les revenus sociaux ne sont pas les seuls à être exonérés de l'impôt sur le revenu : c'est également le cas d'une partie des revenus du patrimoine financier. Pour une meilleure couverture des revenus du patrimoine, sont donc ajoutés au revenu des ménages mesuré dans les ERFS les intérêts annuels générés par certains produits financiers non recensés par la source fiscale. Ces montants sont imputés à l'aide de modèles statistiques estimés sur les données de l'enquête Patrimoine. L'ensemble de ces données permet de reconstituer le revenu annuel de salariés payés au voisinage du SMIC.

III. POUVOIR D'ACHAT ET NIVEAU DE VIE DES SALARIÉS AU SMIC

A. Des gains de pouvoir d'achat substantiels pour les travailleurs à faibles revenus apportés par la PPE et surtout le RSA

A la demande du groupe d'experts, la direction générale du Trésor a actualisé l'analyse de la contribution des politiques de soutien au revenu des ménages modestes actifs menée en 2009 et dont le précédent rapport avait examiné les résultats.

Cette mise à jour intègre les évolutions, en 2010, du revenu disponible des ménages rémunérés au SMIC ainsi qu'une prise en compte de l'articulation entre le Revenu de solidarité active (RSA) et la Prime pour l'emploi (PPE) en 2009 et 2010 plus conforme aux mécanismes de gestion de ces deux dispositifs. Dans l'exercice conduit l'an passé, le montant de PPE versé en 2009 correspondait au reliquat de prime après imputation du RSA attribuable en régime de croisière. En pratique, le RSA « activité » versé l'année n (au titre des revenus de l'année n) est déduit de la PPE versée en $n+1$ (au titre des revenus de la même année n). La mise en place du RSA au 1^{er} juillet 2009, c'est-à-dire à mi-année, implique des conditions de cumul entre PPE et RSA particulières en 2009 et 2010 :

- par construction, le RSA ne peut être imputé sur le montant de PPE versé en 2009 au titre des revenus de 2008 ; les ménages concernés perçoivent ainsi en 2009 l'intégralité de la PPE et le RSA calculé sur les revenus perçus au cours des six derniers mois de l'année ;
- seul le RSA « activité » calculé sur la moitié des revenus de l'année 2009 (au lieu d'une année entière en régime de croisière) est déduit du montant de PPE versé en 2010.

Le cadre d'analyse qui s'appuie sur un ensemble de cas types simulés avec la maquette « Paris » est identique à celui de l'an passé. Les cas types distinguent trois configurations familiales : personne seule sans enfant, couple mono-actif avec deux enfants (âgés de 6 à 10 ans) et couple biactif avec deux enfants. Les personnes actives sont supposées travailler à temps complet ou à mi-temps et être rémunérées au SMIC horaire. Elles n'effectuent pas d'heures supplémentaires. Il est, par ailleurs, fait l'hypothèse que les ménages ne disposent d'aucune autre ressource propre (ni revenu de remplacement ou revenu financier). Aux seuls revenus d'activité viennent s'ajouter, le cas échéant, les prestations familiales (allocations familiales, allocation de rentrée scolaire), les allocations logement¹², le RMI remplacé par le RSA et la PPE. Du côté des prélèvements sont pris en compte l'impôt sur le revenu et la taxe d'habitation.

Le tableau 2 détaille pour chaque cas type la formation du revenu disponible entre 1999 et 2010. Les revenus disponibles sont exprimés en euros constants 2010¹³. Les données relatives aux couples biactifs ne sont disponibles qu'à partir de 2006.

¹² Dans les simulations, les ménages sont supposés être locataires en zone 2.

¹³ La conversion en euros constants est réalisée en utilisant pour 1999-2009 l'indice des prix à la consommation France entière publié par l'INSEE ; l'inflation entre 2009 et 2010 est celle prévue dans le Rapport économique, social et financier annexé au projet de loi de finances pour 2011.

Tableau n° 2 : Evolution réelle du revenu disponible pour des personnes rémunérées au SMIC horaire dans différentes configurations familiales

Cas type n°1 - Célibataire travaillant à temps plein							
	1999	2001	2003	2006	2008	2009	2010
Salaire brut	1 261	1 263	1 276	1 322	1 331	1 348	1 344
Salaire net	1 003	999	1 006	1 038	1 046	1 059	1 055
IR hors PPE+TH	-62	-21	-16	-20	-30	-26	-23
PPE	0	45	45	63	78	77	63
RSA "Activité"	0	0	0	0	0	9	25
Prestations Sociales *	73	79	68	52	65	41	34
Revenu disponible	1 014	1 101	1 102	1 133	1 159	1 159	1 154
Cas type n°2 - Célibataire travaillant à mi-temps							
	1999	2001	2003	2006	2008	2009	2010
Salaire brut	631	631	638	661	666	674	672
Salaire net	501	499	503	519	522	529	528
IR hors PPE+TH	-24	0	-1	-1	-3	-3	-2
PPE	0	22	22	52	66	72	0
RSA "Activité"	0	0	0	0	0	102	203
Prestations Sociales *	207	218	235	223	225	218	212
Revenu disponible	684	740	759	792	811	919	941
Cas type n°3 - Couple mono-actif à temps plein							
	1999	2001	2003	2006	2008	2009	2010
Salaire brut	1 261	1 263	1 276	1 322	1 331	1 348	1 344
Salaire net	1 003	999	1 006	1 038	1 046	1 059	1 055
IR hors PPE+TH	-24	0	0	0	-4	-3	-2
PPE	0	58	58	76	91	90	0
RSA "Activité"	0	0	0	0	0	152	302
Prestations Sociales **	454	487	513	493	499	487	478
Revenu disponible	1 432	1 543	1 577	1 607	1 631	1 785	1 833
Cas type n°4 - Couple mono-actif à mi-temps							
	1999	2001	2003	2006	2008	2009	2010
Salaire brut	631	631	638	661	666	674	672
Salaire net	501	499	503	519	522	529	528
IR hors PPE+TH	0	0	0	0	0	0	0
PPE	0	36	36	65	80	85	0
RSA "Activité"	0	0	0	0	0	164	326
Prestations Sociales **	808	862	828	803	759	770	764
Revenu disponible	1 310	1 397	1 366	1 387	1 361	1 549	1 618
Cas type n°5 - Couple biactif à temps plein							
	1999	2001	2003	2006	2008	2009	2010
Salaire brut				2 523	2 525	2 553	2 688
Salaire net				2 076	2 091	2 109	2 111
IR hors PPE+TH				-34	-54	-38	-32
PPE				132	161	161	131
RSA "Activité"				0	0	19	39
Prestations Sociales***				201	223	172	171
Revenu disponible				2 374	2 421	2 423	2420

Source : Direction générale du Trésor.

Note : Les prestations sociales incluent les allocations familiales, l'allocation de rentrée scolaire, le revenu minimum d'insertion (RMI) puis le revenu de solidarité active (RSA) « socle » ainsi que les allocations logement. Les revenus disponibles sont exprimés en euros constants 2010.

* Uniquement des allocations logement dans ce cas.

** RMI/RSA « socle », allocations logement, familiales et de rentrée scolaire dans ce cas.

*** Allocations logement, familiales et de rentrée scolaire dans ce cas.

1. La contribution de la PPE et du RSA à la croissance du revenu disponible entre 1999 et 2010

Le tableau 3 ci-dessous présente, pour chaque cas type, l'évolution réelle (pouvoir d'achat) entre 1999 et 2010 du revenu disponible et la contribution à cette évolution du salaire net, des transferts au titre de la PPE et du RSA « activité », des baisses d'impôts ainsi que des prestations sociales.

Tableau n° 3 : Evolution du pouvoir d'achat du revenu disponible entre 1999 et 2010 pour les ménages dont l'un des membres travaille et est rémunéré au SMIC

Cas types	Total	Contribution du salaire net	Contribution de la PPE et RSA « activité »	Contribution des impôts	Contributions des prestations sociales
1- célibataire sans enfant à temps complet	14 %	6 pts	8 pts	3 pts	-3 pts
2- célibataire sans enfant à mi-temps	38 %	4 pts	30 pts	3 pts	1 pt
3- couple mono-actif à temps complet avec deux enfants	29 %	4 pts	21 pts	1 pt	3 pts
4- couple mono-actif à mi temps avec deux enfants	25 %	2,5 pts	25 pts	0 pt	-2,5 pts

Source : Direction générale du Trésor.

Alors que le SMIC mensuel net n'a augmenté que de 6 % en valeur réelle (hors inflation) entre 1999 et 2010, notamment du fait de la baisse de la durée du travail à temps complet, le revenu disponible des ménages concernés, après prise en compte des transferts et des prélèvements, a progressé de manière beaucoup plus rapide. Il a crû de 14 % dans le cas d'une personne seule travaillant au SMIC à temps complet, de 38 % pour une personne seule à mi-temps, de 29 % dans le cas d'un couple mono-actif à temps complet et de 25 % pour un couple mono-actif à mi-temps.

La création de la PPE en 2001 et surtout celle du RSA en juin 2009 expliquent l'essentiel de l'évolution du pouvoir d'achat au cours de la période. Dans toutes les configurations familiales étudiées, ces transferts ont davantage contribué à la progression du revenu disponible que les revenus tirés du travail, et dans des proportions parfois considérables. Ainsi, pour un couple avec deux enfants dont l'un des parents travaille au SMIC à temps complet, les transferts sous la forme de PPE puis de RSA ont représenté 72 % de la croissance de leur revenu disponible (21 points sur 29).

2. L'impact grandissant de la politique de transferts sur le revenu des travailleurs modestes

L'empreinte du système fiscal-social sur le revenu disponible est différente selon les cas types étudiés. Elle est plus marquée (i.e. la part du salaire net d'impôts dans le revenu disponible est moindre) pour les salariés à mi-temps que pour ceux à temps complet et pour les couples mono-actifs que pour les personnes seules. Elle s'est sensiblement renforcée par

rapport à 1999 pour les célibataires travaillant à mi-temps et les couples mono-actifs ayant une activité à temps plein, du fait essentiellement de la création du RSA (Tableau 4).

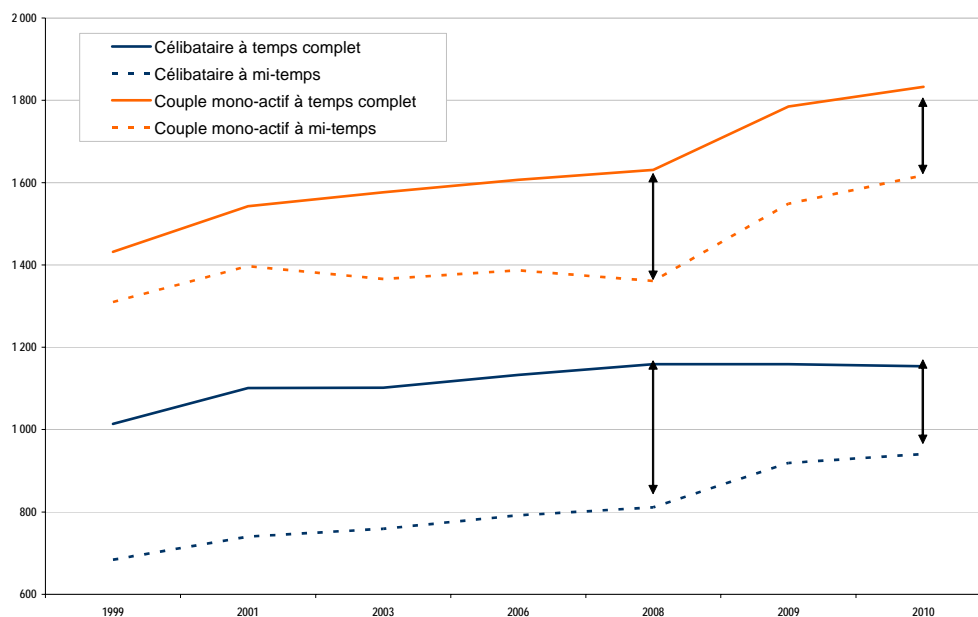
Tableau n° 4 : Part du salaire net d'impôts dans le revenu disponible

Cas type	2010	1999
1- célibataire sans enfant à temps complet	89 %	93 %
2- célibataire sans enfant à mi-temps	56 %	70 %
3- couple mono-actif à temps complet avec deux enfants	57 %	68 %
4- couple mono-actif à mi temps avec deux enfants	33 %	38 %

Source : Direction générale du Trésor.

Le RSA a contribué à soutenir en 2009 et 2010 le pouvoir d'achat des ménages dont l'un des membres travaille au SMIC, et plus particulièrement des célibataires travaillant à temps partiel ou des couples mono-actifs. Ainsi, le RSA, ciblé sur les catégories les plus modestes, a permis de rehausser de manière très sensible leur pouvoir d'achat au prix, cependant, d'une réduction de l'incitation financière à passer d'un travail à mi-temps à une activité à temps complet (Graphique 3).

Graphique n° 3 : Evolution réelle du revenu disponible mensuel (en euros 2010)



Source : Direction générale du Trésor.

L'écart de revenu disponible entre un célibataire travaillant à temps complet et un célibataire travaillant à mi-temps s'est réduit de 348 €(valeur 2010) en 2008 à 213 €en 2010. L'introduction du RSA explique l'intégralité de cette évolution. Le gain financier associé au passage à temps complet a ainsi diminué de 1,8 euro par heure travaillée. Dans le cas d'un couple mono-actif avec deux enfants, l'écart de revenu disponible entre une activité à temps complet et une à mi temps a également diminué mais dans une moindre mesure : de 270 €en 2008 (valeur 2010) à 215 €en 2010. Le RSA contribue à la plus grande partie de cette évolution.

Dans ces conditions, un éventuel impact du RSA sur l'offre de travail des individus concernés et la nature des emplois occupés (temps complet ou temps partiel) ne peut être a priori écarté. Le surcroît de revenu apporté par le RSA aux personnes occupant un emploi à temps partiel faiblement rémunéré pourrait, dans certains cas, les inciter à ne pas rechercher un emploi à temps complet¹⁴. Cette question pourra faire l'objet d'un examen par le groupe d'experts dès que les données statistiques seront disponibles.

B. Les aides sociales locales : un élément de soutien au revenu des ménages modestes qui peut être important

L'analyse des cas-types présentée plus haut ne prend pas en compte, dans l'estimation du revenu disponible des ménages modestes, ce qu'il est usuel d'appeler les « droits connexes ». Les droits connexes recouvrent un vaste ensemble d'aides sociales accordées par les collectivités locales aux ménages à bas revenus en complément des prestations sociales nationales et légales. Il peut s'agir, par exemple, d'aides à la restauration scolaire, aux transports, aux vacances, etc. Une récente étude¹⁵ montre que, même si chacune d'elles est d'un montant faible, l'ensemble des aides sociales locales peut représenter un apport de ressources non négligeable pour les ménages concernés. Elles augmentent potentiellement les transferts nationaux et légaux de près d'un cinquième en moyenne (de 15 à 20 %).

Les aides sociales locales, ciblées sur les ménages les plus défavorisés, peuvent réduire fortement les gains monétaires de retour à l'emploi et générer des effets de seuil importants. Pour les allocataires du RMI (i.e. avant l'instauration du RSA), les simulations¹⁶ montrent que le salaire annuel d'un emploi à mi-temps au SMIC ne suffit pas à compenser la perte des revenus de transfert y compris des aides locales, quelle que soit la configuration familiale. La reprise d'un emploi à temps complet au SMIC n'induit aucun gain monétaire net pour les ménages avec deux enfants ou plus. Les auteurs de l'étude estiment que les mesures mises en place au début des années 2000 pour résorber les « trappes à inactivité » (Prime pour l'emploi, mécanisme d'intéressement à la sortie du RMI) ont été contrecarrées par des réformes parallèles et non coordonnées des aides sociales locales¹⁷ annulant les gains monétaires à la reprise d'un emploi.

L'instauration du RSA en 2009 pourrait avoir contribué à faire évoluer la situation dans le bon sens. De nouvelles simulations suggèrent que, dans la quasi-totalité des configurations familiales et des villes, le retour à l'emploi s'accompagne désormais d'un gain monétaire. Toutefois, ces résultats sont contingents à l'hypothèse d'une absence de modification des barèmes et des critères d'attribution des aides locales suivant l'instauration du RSA. Or une

¹⁴ D'un point de vue analytique, l'augmentation de la rémunération du travail grâce au RSA entraîne deux effets qui jouent en des sens opposés sur le choix du nombre d'heures de travail : un effet revenu qui incite à diminuer son offre de travail et un effet de substitution qui tend à privilégier le travail sur la non activité. Il est des cas où le premier effet peut dominer le second.

¹⁵ A. Denis et Y. L'Horty (2009), « Aides sociales locales, revenu de Solidarité active (RSA) et gains du retour à l'emploi », *Economie et Statistique*, n°429-430, pp. 129-157.

¹⁶ Le cadre d'analyse s'appuie sur un ensemble de cas-types simulés avec la maquette « Equinoxe » en intégrant, outre les prestations sociales nationales et légales, les aides sociales locales. Celles-ci ont été estimées à partir d'un inventaire des prestations sociales locales et / ou extra-légales offertes en 2007 dans 13 villes françaises dont Paris, Lyon et Marseille.

¹⁷ Comme la généralisation des aides au transport distribuées par les régions, le développement des tarifs sociaux du téléphone ou de l'électricité ou l'exonération de redevance TV.

part significative de ces aides étant attribuées sous condition de statut, cette hypothèse apparaît peu probable. Elle conduirait en effet à une forte augmentation du nombre de bénéficiaires et donc du coût de ces aides. Le maintien ou la suppression des « trappes à inactivité » dépendra donc des décisions qui seront prises localement sur la refonte des barèmes de ces aides. En tout état de cause, transformer les aides locales sous condition de statut en aides sous condition de ressources permettrait de rendre les politiques sociales locales plus cohérentes avec les objectifs poursuivis par les politiques nationales.

C. Le niveau de vie des salariés rémunérés au voisinage du salaire minimum

Des premiers éléments sur les différentes composantes du revenu et du niveau de vie des salariés à bas revenu salarial avaient été présentés dans le précédent rapport de décembre 2009 sur la base d'une exploitation de l'Enquête revenus fiscaux et sociaux (ERFS) qui permet de faire le lien entre revenu salarial et ensemble des revenus du ménage, y compris les autres revenus, les prestations sociales et les prélèvements fiscaux.

A la demande du groupe d'experts, l'INSEE a complété cette analyse en distinguant les composantes du revenu salarial (salaire horaire et nombre d'heures travaillées dans l'année) grâce à une nouvelle exploitation de l'ERFS complétée par les informations de l'enquête Emploi en continu. Ainsi, pour la première fois, une étude fournit un panorama statistique complet du niveau de vie des salariés rémunérés « au voisinage du SMIC horaire ».

1. Les disparités de niveau de vie entre salariés sont sensiblement moindres que les écarts de revenus salarial

A partir de l'Enquête revenus fiscaux et sociaux (ERFS), l'INSEE estime qu'un peu plus d'un salarié sur cinq perçoit en 2007 un revenu salarial annuel inférieur au revenu annuel correspondant au SMIC pour un salarié à temps plein (11 939,8 €). Parmi ceux-ci, la moitié gagne 60 % du SMIC ou moins (« salariés à très bas revenus », Tableau 5¹⁸).

Tableau n° 5 : Répartition des salariés selon leur revenu salarial annuel

Catégories de salariés selon leur revenu salarial annuel	Effectifs	Ensemble des salariés (%)	Salariés sans interruption d'emploi (%)
Très bas revenus (inférieur ou égal à 0,6 SMIC)	2 720 354	11,5	4,6
Bas revenus (plus de 0,6 à 1 SMIC)	2 488 648	10,6	7,1
Revenus intermédiaires (plus de 1 à 1,6 SMIC)	8 097 257	34,4	37,4
Revenus supérieurs (plus de 1,6 SMIC)	10 257 075	43,5	50,9
Ensemble	23 563 334	100	100

Source : Enquête Revenus fiscaux et sociaux en 2007, INSEE-DGFiP-Cnaf-Cnav-CCMSA.

Champ : France métropolitaine, personne ayant été salariée en 2007, hors apprentis, stagiaires et étudiants rémunérés.

¹⁸ La répartition des salariés dans les quatre catégories diffère de celle présentée dans le précédent rapport principalement pour deux raisons : elle est établie à partir d'une source statistique différente (l'enquête ERFS au lieu des DADS) et porte sur un champ plus large (ensemble des salariés hors apprentis, stagiaires et étudiants rémunérés, au lieu des salariés du secteur privé dans le rapport de 2009).

Le fait de percevoir un revenu salarial bas ou très bas s'explique d'abord par une insuffisance de travail : faibles durées de travail hebdomadaire ou annuelle, caractérisées par des interruptions d'emploi fréquentes et/ou une activité à temps partiel.

Les salariés à « très bas revenus » n'ont travaillé en moyenne que 8 mois au cours de l'année 2007 (contre 11 mois pour l'ensemble des salariés) ; ils occupent plus souvent des postes à temps partiel (89 % ont travaillé au moins une fois à temps partiel au cours de l'année, contre 33,5 % pour l'ensemble des salariés) avec une moyenne de 28 heures par semaine (Tableau 6). Les salariés à « bas revenus » (entre 0,6 et 1 SMIC annuel) occupent presque aussi fréquemment des postes à temps partiel (82 %) mais pour des durées hebdomadaires de travail un peu plus longues (31 heures en moyenne) ; ils ont également travaillé plus longtemps dans l'année (10 mois en moyenne). Ainsi, les bas revenus salariaux annuels, et plus encore les très bas revenus, se caractérisent par une fréquence élevée d'interruption d'emploi dans l'année et une prédominance du travail à temps partiel.

Tableau n° 6 : Caractéristiques du volume de travail selon le revenu salarial annuel

	Très bas revenus	Bas revenus	Revenus intermédiaires	Revenus supérieurs	Ensemble
Nombre de mois travaillés sur l'année					
moyenne	8	10	12	12	11
médiane	8	12	12	12	12
1 ^{er} quartile	4	8	12	12	12
3 ^{ème} quartile	12	12	12	12	12
Durée hebdomadaire de travail (calculée sur les périodes d'emploi)					
moyenne	28	31	36	40	36
médiane	28	32	35	39	36
1 ^{er} quartile	18	25	35	35	35
3 ^{ème} quartile	35	36	39	42	40

Source : Enquête Revenus fiscaux et sociaux en 2007, INSEE-DGFiP-Cnaf-Cnav-CCMSA.

Champ : France métropolitaine, personne ayant été salariée en 2007, hors apprentis, stagiaires et étudiants rémunérés.

Le revenu salarial ne constitue qu'un élément du revenu disponible du ménage dans lequel vit le salarié. Celui-ci peut être complété par d'autres ressources de différente nature : revenus apportés par les autres membres du ménage (salaires, revenus non salariaux, revenus de remplacement) ; transferts sociaux et impôts. La composition familiale contribue aussi à déterminer le niveau de vie du ménage défini comme le revenu disponible par unité de consommation¹⁹.

¹⁹ Les dépenses d'un ménage de plusieurs personnes ne sont pas strictement proportionnelles au nombre de personnes en raison d'économies d'échelle issues de la mise en commun de certains biens. Pour comparer les niveaux de vie de personnes vivant dans des ménages de taille ou de composition différente, on utilise une mesure du revenu par unité de consommation construite à partir d'une « échelle d'équivalence ». L'échelle actuellement la plus utilisée (dite de l'OCDE modifiée) consiste à décompter 1 unité de consommation (UC) pour le premier adulte du ménage, puis 0,5 UC pour les autres personnes de 14 ans ou plus, et enfin 0,3 UC pour les enfants de moins de 14 ans. Le niveau de vie est donc le même pour tous les membres du ménage.

Tableau n° 7 : Du revenu salarial annuel au niveau de vie des salariés (en €2007)

	Très bas revenus	Bas revenus	Revenus intermédiaires	Revenus supérieurs	Ensemble
Revenus déclarés par le salarié (I)	6 932	11 803	16 776	31 683	21 603
CSG imposable et CRDS	173	360	563	1 064	715
Revenus nets perçus par le salarié	6 758	11 442	16 212	30 619	20 888
Revenu salarial net	3 868	9 628	15 733	30 227	20 028
<i>Part dans le revenu individuel du salarié</i>	<i>57,2%</i>	<i>84,1%</i>	<i>97,0%</i>	<i>98,7%</i>	<i>95,9%</i>
<i>Part dans l'ensemble des revenus individuels du ménage</i>	<i>17,4%</i>	<i>34,6%</i>	<i>49,2%</i>	<i>62,2%</i>	<i>53,2%</i>
Allocations chômage	1 859	1 239	197,84	119,93	466
Pensions de retraite	880	513,12	219,37	200,42	318
Revenus non salariaux	152	62,46	61,9	71,86	77
Autres revenus individuels nets déclarés au sein du ménage (II)	18 377	18 223	16 256	18 392	17 638
Revenu du ménage avant redistribution (III = I + II + revenus du patrimoine)	27 921	33 106	35 605	54 308	42 595
Prestations sociales (IV)	3 442	2 412	1 842	1 160	1 790
Impôts (V)	-2 055	-2 485	-2 744	-6 074	-4 087
Prime pour l'emploi (VI)	309	458	404	90	262
Revenu disponible du ménage (III+IV+V+VI)	29 617	33 491	35 107	49 485	40 561
<i>Part des prestations sociales dans le revenu disponible</i>	<i>11,6%</i>	<i>7,2%</i>	<i>5,2%</i>	<i>2,3%</i>	<i>4,4%</i>
Niveau de vie	15 236	17 639	19 280	27 476	22 208

Source : Enquête Revenus fiscaux et sociaux en 2007, INSEE-DGFiP-Cnaf-Cnav-CCMSA.

Champ : France métropolitaine, personne ayant été salariée en 2007, hors apprentis, stagiaires et étudiants rémunérés.

Le salaire annuel perçu par les salariés à très bas revenu salarial annuel (3 900 €) ne représente que 17 % de l'ensemble des revenus individuels de leur ménage (Tableau 7). Mais il est complété à hauteur de 18 400 € essentiellement apportés par le conjoint. Plus que pour les autres salariés, les prestations sociales perçues contribuent au revenu disponible : elles représentent 11,6 % du revenu disponible, contre 4,4 % pour l'ensemble des salariés.

Au final, le niveau de vie des salariés à très bas revenu salarial s'élève à 15 240 €, soit 69 % de celui de l'ensemble des salariés, alors que leur revenu salarial net ne dépasse pas 20 % du revenu salarial annuel moyen (20 028 €).

Le taux de pauvreté²⁰ qui s'élève à 6,3 % pour l'ensemble des salariés, varie sensiblement avec le revenu salarial annuel. La proportion de salariés pauvres est la plus élevée parmi les individus dont le revenu salarial est inférieur à 60 % du SMIC annuel (27 %) (Tableau 8).

²⁰ Défini comme la proportion d'individus dont le revenu est inférieur à 60 % de la médiane des revenus par unité de consommation.

Tableau n° 8 : Taux de pauvreté des salariés selon le revenu salarial annuel

	Très bas revenus	Bas revenus	Revenus intermédiaires	Revenus supérieurs	Ensemble
Taux de pauvreté	27,3 %	12,1 %	4,5 %	0,7 %	6,3 %
Nombre de pauvres	742 030	301 140	362 672	67 621	1 473 463
Part dans les salariés pauvres	50,4 %	20,4 %	24,6 %	4,6 %	100 %

Source : Enquête Revenus fiscaux et sociaux en 2007, INSEE-DGFiP-Cnaf-Cnav-CCMSA.

Champ : France métropolitaine, personne ayant été salariée en 2007, hors apprentis, stagiaires et étudiants rémunérés.

2. Le niveau de vie des salariés rémunérés au SMIC horaire est aussi pénalisé par une durée annuelle du travail plus faible

D'après l'enquête ERFIS complétée par les données de l'enquête Emploi, près d'un salarié sur cinq ayant occupé un emploi au cours de l'année 2007 est payé au voisinage du SMIC, c'est-à-dire en dessous de 1,1 SMIC horaire.

Ces salariés ont un revenu salarial annuel net d'à peine 40 % de celui des salariés mieux rémunérés (8 807 € contre 22 506 € Tableau 9). Outre une rémunération horaire inférieure à celle des autres salariés, cette différence s'explique par une durée totale de travail plus faible. Les salariés rémunérés en dessous de 1,1 SMIC ont en effet à la fois une durée d'emploi dans l'année (nombre de mois travaillés) et une quotité de temps travail (nombre d'heures hebdomadaires) plus faibles. La question de l'emploi des salariés faiblement rémunérés apparaît ainsi essentielle dans l'analyse de leur revenu.

D'autres ressources viennent toutefois compléter leur revenu salarial. En particulier, les personnes avec lesquelles vivent les salariés payés au voisinage du SMIC horaire (le conjoint notamment) apportent quasiment autant de revenus d'activité et de remplacement au ménage que celles habitant avec des salariés mieux payés, résorbant ainsi une partie des disparités de revenus entre salariés : le revenu avant redistribution des salariés en dessous de 1,1 SMIC horaire représente en moyenne 65 % de celui des salariés mieux payés. Ensuite, le système redistributif contribue à améliorer significativement la situation des ménages dans lesquels vivent les salariés payés autour du SMIC horaire. Les prestations sociales dont ils bénéficient sont 60 % plus élevées et les impôts effectivement dus (c'est-à-dire PPE comprise) sont 60 % plus faibles que pour les autres ménages. Une fois pris en compte les prélèvements fiscaux (impôts sur le revenu, taxe d'habitation), les prestations familiales, les aides au logement et les minima sociaux, leur revenu disponible atteint 71 % de celui des ménages dans lesquels vivent les salariés mieux payés.

Ces résultats moyens masquent toutefois des situations contrastées en termes de niveau de vie selon le volume de travail annuel et la configuration familiale. La proportion de salariés pauvres parmi ceux dont le salaire horaire est inférieur à 1,1 SMIC s'élève à 17,1 % alors qu'elle n'est que de 3,9 % parmi les salariés mieux rémunérés.

En définitive, les écarts de niveau de vie entre les salariés s'expliquent par plusieurs types de facteurs : les caractéristiques de l'emploi occupé (salaire horaire, volume de travail au cours de l'année) mais également les caractéristiques du ménage dans lequel vit le salarié (apport éventuel d'autres revenus, composition) ainsi que le système de prélèvements et de transferts qui contribue à réduire significativement les écarts initiaux.

Tableau n° 9 : Niveau de vie des salariés selon leur salaire horaire (en €2007)

	Moins de 1,1 SMIC horaire	Plus de 1,1 SMIC horaire	Ensemble des salariés
Revenus déclarés par le salarié (I = (1) + (2))	9 129	23 307	20 743
Revenus perçus par le salarié (1) :			
Revenu salarial annuel net	8 807	22 506	20 028
<i>Part dans le revenu individuel (net) du salarié</i>	<i>86,6%</i>	<i>96,8%</i>	<i>95,9%</i>
<i>Part dans l'ensemble des revenus individuels (nets) du ménage</i>	<i>34,3%</i>	<i>55,8%</i>	<i>53,2%</i>
Revenu individuel perçu par le salarié	10 169	23 256	20 888
CSG imposable et CRDS (2)	322	802	715
Autres revenus individuels déclarés au sein du ménage (II = (3)+(4))	17 451	18 418	18 243
Revenus individuels perçus : autres personnes du ménage (3)	16 880	17 806	17 638
CSG imposable et CRDS (4)	571	613	605
Revenu du ménage avant redistribution (y.c. revenus du patrimoine)	29 646	45 455	42 595
Prestations sociales	2 579	1 616	1 790
Impôts	-2 125	-4 520	-4 087
Prime pour l'emploi	472	216	262
Revenu disponible du ménage	30 572	42 767	40 561
<i>Part des prestations sociales dans le revenu disponible</i>	<i>8,4%</i>	<i>3,8%</i>	<i>4,4%</i>
Niveau de vie	16 273	23 518	22 208
Proportion de salariés pauvres	17,1%	3,9%	6,3%
Nombre de salariés pauvres	729 962	747 074	1 477 036
Part dans les salariés pauvres	49,4%	50,6%	100%

Source : Enquête Revenus fiscaux et sociaux en 2007, INSEE-DGFiP-Cnaf-Cnav-CCMSA.

Champ : France métropolitaine, personne ayant été salariée en 2007, hors apprentis, stagiaires et étudiants rémunérés.

IV. DEVENIR SALARIAL DES TRAVAILLEURS RÉMUNÉRÉS AU SMIC

Etre rémunéré au voisinage du SMIC peut constituer une phase transitoire précédant une évolution vers un niveau de salaire supérieur ou, à l'inverse, s'inscrire dans une trajectoire salariale durablement statique.

Deux sources statistiques peuvent être exploitées pour l'étude des trajectoires salariales : l'enquête *Emploi en continu* de l'INSEE qui permet depuis 2003 de suivre un même individu pendant six trimestres consécutifs et le *panel des DADS* qui permet de suivre des salariés sur plusieurs années. Ces deux sources ne permettent pas de repérer les salariés payés légalement au SMIC, c'est donc le devenir des individus ayant à un moment donné une rémunération proche du SMIC (les salariés « au voisinage du SMIC ») qui est étudié ici.

Les résultats obtenus et décrits plus bas confirment, tout en les complétant, les conclusions d'études menées dans le passé sur les trajectoires des salariés rémunérés au voisinage du SMIC. Si les travaux sur la mobilité salariale et les carrières salariales en France sont relativement nombreux et relèvent d'une longue tradition initiée au début des années 1980, les analyses des trajectoires salariales des salariés au SMIC sont beaucoup plus rares et déjà relativement anciennes (Encadré n°2 en fin de chapitre).

A. Les trajectoires salariales et professionnelles observées à partir de l'enquête Emploi

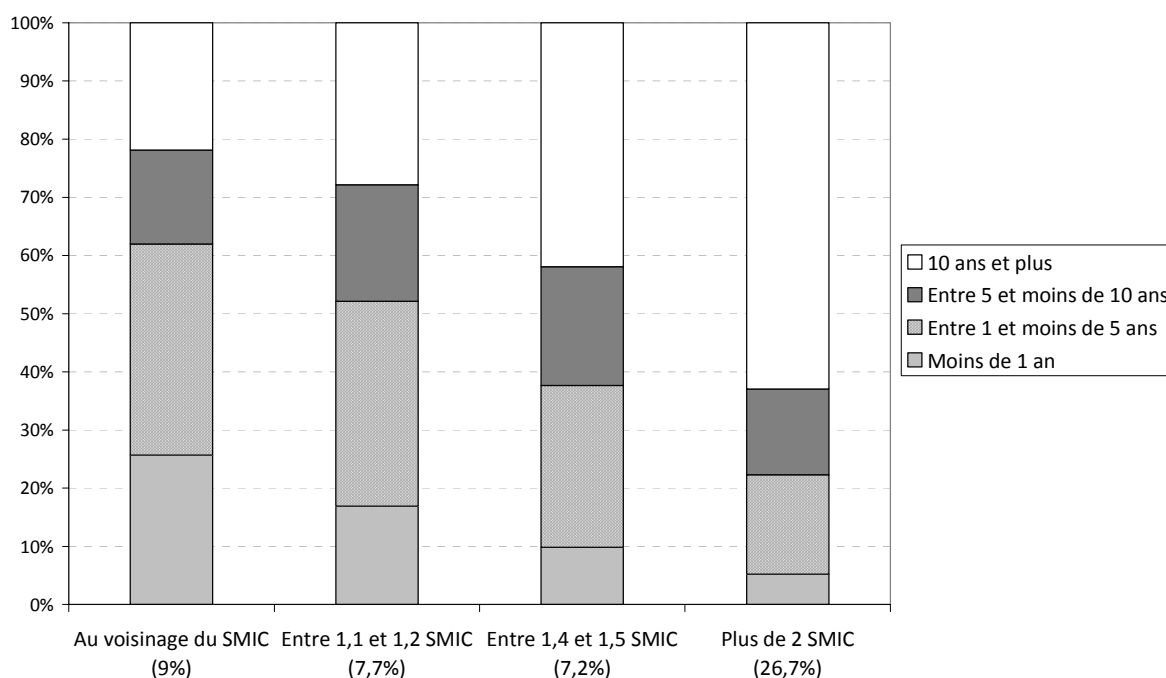
Les enquêtes Emploi de l'INSEE sur la période 2003-2009 ont été mobilisées²¹ pour analyser les trajectoires salariales et professionnelles de salariés au voisinage du SMIC. Dans cette étude, un salarié est considéré comme étant « au voisinage du SMIC » s'il perçoit une rémunération inférieure à 102 % du salaire minimum horaire.

Les salariés au voisinage du SMIC ont en moyenne une ancienneté dans l'entreprise plus faible que les salariés de niveaux de salaires supérieurs (Graphique n°4). 26 % ont moins d'un an d'ancienneté contre seulement 5 % pour les salariés dont le niveau de rémunération est de 2 SMIC ou plus. Mais environ 20 % des salariés au voisinage du SMIC sont dans la même entreprise depuis plus de 10 ans.

Cette moindre ancienneté moyenne en entreprise des salariés au voisinage du SMIC peut résulter de dynamiques croissantes du salaire avec l'ancienneté mais également de sorties de l'emploi plus nombreuses. Seule une analyse des transitions professionnelles et salariales des salariés au voisinage du SMIC permet de faire la part des choses entre ces deux phénomènes.

²¹ Remillon D. et Ourliac B., « Les trajectoires salariales et professionnelles de court terme des salariés au voisinage du SMIC entre 2003 et 2009 : une analyse à partir de l'enquête Emploi », à paraître.

Graphique n° 4 : Répartition des niveaux d'ancienneté dans l'entreprise pour différents niveaux de salaire



Source : Enquêtes Emploi 2003-2009, calculs DG Trésor.

Champ : Salariés de 18-65 ans, hors apprentis et stagiaires.

Lecture : 26 % des salariés rémunérés au voisinage du SMIC ont une ancienneté dans l'entreprise de moins de 1 an contre 5 % seulement pour les salariés au voisinage de 2 SMIC.

1. Une proportion importante des salariés au voisinage du SMIC sont rémunérés à un niveau de salaire horaire supérieur six trimestres plus tard

Sur la base des hypothèses retenues²², il apparaît qu'une part significative des salariés rémunérés au voisinage du SMIC a évolué vers un salaire supérieur six trimestres plus tard. En moyenne sur la période 2003-2009, si plus d'un tiers (38 %) des salariés au voisinage du SMIC sont toujours en emploi et rémunérés au voisinage du SMIC après six trimestres, pratiquement la moitié (46 %) ont connu une progression salariale. Enfin, 16 % sont sortis de l'emploi. Cette répartition des trajectoires sur courte période des salariés au voisinage du SMIC est relativement stable sur la période 2003-2009 (Tableau 10).

Parmi les salariés qui restent en emploi, la probabilité de connaître une mobilité salariale ascendante semble légèrement plus élevée pour les salariés au SMIC (55 %) que pour les niveaux de salaire supérieurs (52 % à 1,2 SMIC et 43 % à 1,5 SMIC).

²² Le champ couvre l'ensemble des salariés de 18-65 ans, hors apprentis et stagiaires. Plusieurs redressements ont été effectués sur les données de l'enquête Emploi afin de repérer les salariés « au voisinage » du SMIC. Les résultats sont peu modifiés avec une définition un peu plus large des salariés au voisinage du SMIC (salaire horaire inférieur ou égal à 105 % du SMIC au lieu de 102 %).

**Tableau n° 10 : Devenir six trimestres plus tard des salariés au voisinage du SMIC
(en %)**

Année de première observation	2003	2004	2005	2006	2007	2008	Moyenne
Rester au SMIC	38,2	39,6	39,6	38,0	37,6	34,8	37,8
Sortir du SMIC en emploi (mobilité salariale horaire ascendante) ²³	47,7	42,4	44,2	47,9	46,2	48,7	46,4
Sortir de l'emploi	14,2	18,0	16,2	14,2	16,3	16,5	15,8
<i>Total</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Source : Enquêtes Emploi 2003-2009, calculs DG Trésor.

Champ : Salariés de 18-65 ans, au voisinage du SMIC en 1^{ère} interrogation (hors apprentis et stagiaires).

Lecture : Parmi les salariés au voisinage du SMIC en 2008, 34,8 % sont encore au SMIC 6 trimestres plus tard (donc en 2009 ou 2010), 48,7 % sont toujours en emploi et perçoivent un salaire horaire supérieur au SMIC, 16,5 % ne sont plus en emploi.

Ces trajectoires sont toutefois très variables selon les sous-populations considérées (Tableau 11)²⁴ :

- les évolutions salariales sont moins favorables pour les salariés à temps partiel que pour les salariés à temps plein : respectivement 48 % et 59 % de ces salariés connaissent une progression salariale ;
- la part de ceux qui suivent une trajectoire salariale ascendante est d'autant plus forte que l'ancienneté en entreprise est faible et que leur niveau de diplôme et la taille de leur entreprise sont élevés ;
- à l'inverse, la proportion de ceux qui « sortent du SMIC » est plus faible pour les femmes, les salariés employés par un particulier employeur ou, plus généralement, pour ceux qui exercent une profession dans certains secteurs des services (« santé, action sociale et autres services »).

Tableau n° 11 : Trajectoires salariales des individus initialement au voisinage du SMIC et toujours en emploi six trimestres plus tard selon différentes caractéristiques (en %)

	Rester au SMIC	Sortir du SMIC
Ensemble des salariés au voisinage du SMIC	44,9	55,1
Temps de travail		
A temps plein	41,0	59,0
A temps partiel	52,4	47,6
Ancienneté dans l'entreprise		
Moins d'1 an	43,6	56,4
Entre 1 et 5 ans	45,6	54,4
Entre 5 et 10 ans	45,2	54,8
Plus de 10 ans	48,1	51,9
Sexe		
Hommes	35,2	64,8
Femmes	49,5	50,5
Diplôme		
Supérieur au bac	29,5	70,5
Bac ou brevet professionnel	39,3	60,8

²³ La progression salariale (sortie de la catégorie « au voisinage du SMIC ») est évaluée en termes de progression du salaire horaire. Des salariés peuvent donc « sortir du SMIC » tout en passant d'un emploi à temps plein à un emploi à temps partiel (donc avec une baisse de revenu salarial mensuel) ; cette situation est toutefois très marginale et ne concerne que 3 % des sorties du SMIC.

²⁴ Les profils tirés de ces statistiques descriptives sont confirmés par une analyse « toutes choses égales par ailleurs ».

CAP-BEP	42,5	57,5
Aucun diplôme ou brevet des collèges	52,3	47,8
Type d'employeur		
Public	37,9	62,1
Particulier employeur	66,9	33,1
Entreprise publique ou privée	39,4	60,6
Secteur		
Industrie, construction et agriculture	34,9	65,1
Commerce, restauration	37,4	62,6
Activités financières, scientifiques, administrations publiques	39,2	60,8
Santé, action sociale et autres services	58,4	41,6

Source : Enquêtes Emploi 2003-2009, calculs DG Trésor.

Champ : Salariés de 18-65 ans (hors apprentis et stagiaires) initialement au voisinage du SMIC, en emploi et dont le salaire est renseigné 6 trimestres plus tard.

Lecture : 41 % des salariés au voisinage du SMIC à temps plein restés en emploi sont toujours au voisinage du SMIC 6 trimestres plus tard (les 59 % autres ont connu une mobilité salariale ascendante) alors que c'est le cas de 52 % de ceux à temps partiel.

2. Les salariés au voisinage du SMIC sont exposés à un risque de chômage plus élevé que la moyenne

Si les salariés au voisinage du SMIC qui se maintiennent en emploi ne semblent pas avoir des chances plus faibles que le reste des salariés de connaître une mobilité salariale ascendante, ils ont en revanche un risque plus élevé de sortir de l'emploi et notamment de connaître un passage par le chômage : le taux moyen de transition emploi-chômage sur six trimestres pour les salariés initialement au voisinage du SMIC est ainsi de 6,2 % sur la période 2003-2009, contre 2,5 % pour l'ensemble des salariés (respectivement 9,6 % et 5 % pour le taux de transition vers l'inactivité). Une estimation « toutes choses égales par ailleurs » confirme ce résultat : la probabilité d'entrer au chômage est significativement plus faible pour toutes les tranches de salaires supérieures au SMIC, comparativement aux salariés rémunérés au voisinage du SMIC.

Ce résultat doit cependant être différencié selon les caractéristiques des salariés au voisinage du SMIC (Tableau 12) :

- le devenir à court terme des salariés au voisinage du SMIC diffère sensiblement selon le type de contrat de travail : si 89 % de ceux en CDI sont toujours en emploi six trimestres plus tard, ce n'est le cas que de 70 % de ceux en CDD ou en intérim. Et parmi ces derniers, 22,6 % ont connu une période de chômage au cours des 18 mois d'observation avant de retrouver un emploi.
- les jeunes salariés au voisinage du SMIC (moins de 25 ans) connaissent des sorties de l'emploi (et notamment des sorties vers le chômage) en proportion nettement supérieure aux salariés au voisinage du SMIC de 25 ans et plus²⁵.

En conclusion, l'analyse des trajectoires de court terme des salariés au voisinage du SMIC montre que ceux-ci sont davantage exposés au risque de chômage que les autres. Ceux qui se maintiennent dans l'emploi connaissent des évolutions salariales relativement similaires à celles de l'ensemble des salariés, avec des hausses de salaires qui paraissent même un peu plus fréquentes.

²⁵ Ces sorties de l'emploi incluent des fins d'emploi temporaire d'étudiants.

Ce résultat est cependant très variable selon les caractéristiques des salariés au voisinage du SMIC. Ainsi, le SMIC ne constitue qu'un point de passage pour nombre de salariés (plutôt jeunes, ayant une faible ancienneté en entreprise, un diplôme élevé et travaillant à temps plein) ; il semble être un état plus durable pour d'autres (plutôt féminins, âgés, à temps partiel et employés par des particuliers employeurs). Cette première analyse est complétée par une observation des trajectoires des salariés au voisinage du SMIC sur plus long terme.

Tableau n° 12 : Devenir six trimestres plus tard des salariés au voisinage du SMIC, selon le type de contrat de travail ou la tranche d'âge (en %)

	Salariés en CDD ou intérim	Salariés en CDI	Salariés de moins de 25 ans	Salariés de 25-49 ans	Salariés de 50 ans et plus
Rester en emploi	69,7	89,3	72,5	87,7	82,6
Sortir vers le chômage	15,4	3,4	10,8	6,3	2,9
Sortir vers l'inactivité	14,9	7,3	16,8	6,1	14,5
<i>Total</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
Parmi ceux qui restent en emploi					
Part ayant connu un passage par le chômage entre temps	22,6	2,3	15,6	6,0	3,2
Part ayant connu un passage par l'inactivité entre temps	6,4	0,4	7,4	1,0	1,2

Source : Enquêtes Emploi 2003-2009, calculs DG Trésor.

Champ : Ensemble des salariés de 18-65 ans (hors apprentis et stagiaires) au voisinage du SMIC en 1^{ère} interrogation.

Lecture : Parmi les salariés initialement au voisinage du SMIC, ceux en CDD sont moins souvent en emploi six trimestres plus tard que ceux en CDI (69,7 % contre 89,3 %). Parmi ceux toujours en emploi, la part de ceux ayant connu une transition par le chômage entre temps est près de 10 fois plus élevée pour ceux initialement en CDD que pour ceux en CDI (22,6 % contre 2,3 %).

B. Les trajectoires longues observées à partir des Déclarations annuelles de données sociales

Les trajectoires salariales peuvent être analysées sur relativement longue période à partir du panel des DADS²⁶. Pour cet exercice, neuf cohortes de salariés (les cohortes 1995 à 2003) sont suivies pendant une période de cinq ans. Chaque année, le salarié peut être dans l'une des trois situations suivantes : (i) être dans le panel et percevoir une rémunération au voisinage du SMIC²⁷, (ii) être dans le panel et percevoir un salaire supérieur et (iii) être sorti du panel (par exemple parce qu'il est au chômage ou inactif ou parce qu'il travaille dans la fonction publique), sa rémunération, lorsqu'elle existe, étant alors inconnue (le salarié est dit « hors champ »).

Pour chaque cohorte, les individus rémunérés au voisinage du SMIC la première année peuvent être regroupés selon six types de parcours salarial ultérieur²⁸. La répartition entre ces

²⁶ Ananian S. et Calavrezo O., 2010, « Les trajectoires salariales des individus payés au voisinage du SMIC entre 1995 et 2007 », Document d'études de la DARES n°156, à paraître.

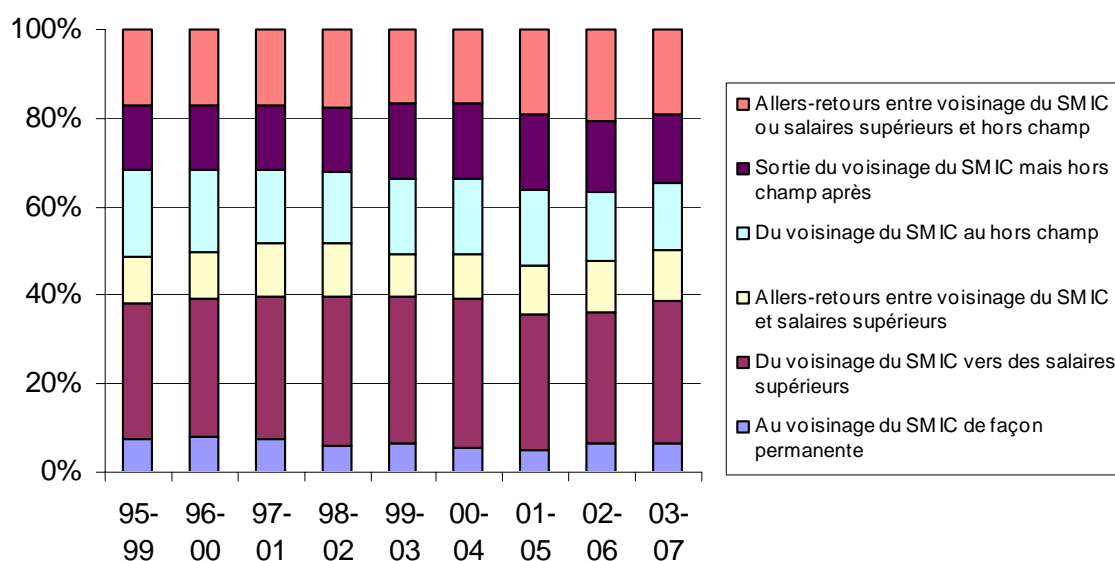
²⁷ Dans cette étude, un salarié est payé au voisinage du SMIC s'il perçoit une rémunération inférieure à 105 % du salaire minimum. Chaque année, seules les caractéristiques de l'emploi principalement occupé au cours de l'année sont retenues.

²⁸ Les profils issus de l'analyse descriptive et présentés ci-après sont confirmés par une analyse « toutes choses égales par ailleurs ».

six profils est globalement stable entre les cohortes, ce qui suggère que les parcours salariaux des individus initialement au voisinage du SMIC ont peu évolué entre 1995 et 2007 (cf. Graphique 5).

1. les salariés qui restent au voisinage du SMIC pendant cinq années consécutives. Leur part est comprise entre 5 et 8 % selon les cohortes. Par rapport à l'ensemble des salariés initialement au voisinage du SMIC, ces salariés sont plus souvent des femmes, des ouvriers ou des employés, et ont une plus grande ancienneté sur le marché du travail (Tableau n°13). Les salariés à temps partiel et ceux travaillant dans un établissement de petite taille sont également surreprésentés dans ce groupe.
2. les salariés qui évoluent du voisinage du SMIC vers un salaire supérieur, soit entre 29 % et 34 % des salariés au voisinage du SMIC selon les cohortes, sont davantage des hommes et des personnes disposant d'une plus grande ancienneté sur le marché du travail que l'ensemble des salariés au voisinage du SMIC. Ils occupent également plus fréquemment des postes à temps complet et sont un peu plus souvent employés dans des établissements de taille moyenne ou grande. Le passage à une rémunération supérieure s'est traduit, pour plus de la moitié de ces salariés, par une augmentation moyenne du salaire horaire de plus de 21 %.
3. les salariés qui effectuent des « allers-retours » entre voisinage du SMIC et salaires supérieurs (9 à 12 % selon les cohortes), partagent certains des traits dégagés pour les groupes précédents mais de façon moins marquée. En particulier, par rapport à l'ensemble des salariés au voisinage du SMIC, il s'agit plus souvent d'individus qui ont une certaine expérience sur le marché du travail ou dans l'entreprise. Les femmes et les salariés des petites entreprises sont également surreprésentés dans ce groupe.
4. les salariés qui sortent du champ des DADS sans avoir perçu un salaire supérieur (16 % à 20 %), sont plus âgés que la moyenne des salariés au voisinage du SMIC, vraisemblablement parce que cette trajectoire est suivie entre autre par les personnes qui partent en retraite. Les salariés qui ont le moins d'ancienneté sur le marché du travail et les salariés à temps partiel sont également surreprésentés dans ce groupe.
5. les salariés qui sortent du champ des DADS après avoir perçu un salaire supérieur (14 % à 17 %), ont peu de caractéristiques qui les distinguent de l'ensemble des salariés au voisinage du SMIC. Ils ont toutefois un âge un peu supérieur.
6. les individus qui effectuent des « allers-retours » entre voisinage du SMIC et sortie du champ des DADS, le cas échéant en ayant connu des transitions vers des salaires supérieurs (17 % à 20 %), sont souvent des jeunes, avec moins d'expérience dans l'emploi ou sur le marché du travail.

Graphique n° 5 : Répartition des trajectoires salariales dans chaque cohorte



Source: INSEE panel DADS 1995-2007, base DARES-Urssaf.

Champ : Personnes payées au voisinage du SMIC la première année dans leur période principale d'emploi.

Les caractéristiques de chacun des six groupes de salariés mettent en relief les points suivants (Tableau 13).

Le SMIC est souvent une situation temporaire : la trajectoire qui conduit du SMIC vers un salaire supérieur est, pour toutes les cohortes, la plus fréquente. En moyenne, entre 1995 et 2003, elle concerne 32 % des salariés initialement au SMIC, soit 65 % de l'ensemble de ceux qui restent dans le champ DADS au cours des cinq années étudiées (les groupes (1), (2) et (3)). A l'opposé, les trajectoires les moins fréquentes concernent les salariés qui restent au voisinage du SMIC tout au long des cinq ans observés. Ces salariés représentent en moyenne 6,5 % des salariés initialement au voisinage du SMIC des cohortes 1995 à 2003, soit 13 % de ceux qui restent dans le champ DADS sur les cinq années étudiées.

Par ailleurs, les jeunes salariés au voisinage du SMIC connaissent plus fréquemment des évolutions salariales ascendantes. Les salariés de 34 ans au plus sont sous-représentés dans le groupe des salariés qui restent au voisinage du SMIC au long des cinq années étudiées et surreprésentés dans le groupe des salariés qui passent de rémunérations au voisinage du SMIC à des salaires supérieurs : dans ces deux groupes, la part des salariés âgés de 18 à 34 ans est respectivement 38 % et 62 % contre 59 % pour l'ensemble des salariés au voisinage du SMIC. Les salariés âgés de 18 à 24 ans connaissent toutefois plus souvent des trajectoires heurtées que les autres salariés au voisinage du SMIC, caractérisées par des alternances entre des épisodes hors du champ DADS (période de chômage, d'inactivité ou d'emploi dans la fonction publique) et des épisodes d'emploi rémunérés au voisinage du SMIC.

Pour les plus jeunes, la question de l'accès et du maintien dans l'emploi, liée à celle du coût du travail, apparaît ainsi primordiale. Les analyses indiquent qu'une fois insérés dans l'emploi, les jeunes bénéficient d'une trajectoire salariale plus fréquemment ascendante que leurs aînés.

Enfin, les trajectoires salariales sont également liées aux caractéristiques des entreprises, en particulier le secteur d'activité ou la taille de l'établissement. Par exemple, les salariés qui restent au voisinage du SMIC sont un peu plus nombreux à travailler dans le tertiaire (81 % contre 77 % pour l'ensemble des salariés au voisinage du SMIC) ou dans des établissements de petite taille (66 % contre 56 %). Les salariés qui évoluent du voisinage du SMIC vers un salaire supérieur sont en revanche plus nombreux dans les établissements d'au moins 50 salariés (29 % contre 27 %).

Tableau n° 13 : Caractéristiques des salariés et des entreprises selon la trajectoire pour les neuf cohortes (en %)

	Au voisinage du SMIC de façon permanente (1)	Du voisinage du SMIC vers des salaires supérieurs (2)	Allers-retours entre voisinage du SMIC et salaires supérieurs (3)	Du voisinage du SMIC au hors champ (4)	Evolution vers des salaires supérieurs puis hors champ (5)	Allers-retours entre voisinage du SMIC (éventuellement salaires supérieurs) et hors champ (6)	Ensemble
Sexe							
Femme	72,1	56,5	66,5	61,2	59,2	56,3	59,8
Homme	27,9	43,5	33,5	38,8	40,8	43,7	40,2
Age							
18-24 ans	12,0	27,5	24,4	22,7	27,4	39,7	27,5
25-34 ans	26,2	34,3	31,9	28,6	31,2	32,2	31,6
35-49 ans	47,1	30,2	34,6	30,2	25,5	22,8	29,7
50-65 ans	14,7	8,1	9,1	18,6	16,0	5,3	11,2
Catégorie socioprofessionnelle							
Chef d'entreprise, cadre	2,9	2,4	1,7	3,4	2,3	1,7	2,4
Profession intermédiaire	3,7	9,8	5,3	8,7	8,8	9,0	8,4
Employé	55,4	48,6	52,6	48,9	49,5	50,4	50,0
Ouvrier	38,0	39,3	40,4	39,1	39,4	39,0	39,3
Durée du travail							
Temps complet	51,0	68,9	59,3	48,9	60,2	58,9	60,1
Temps partiel	49,0	31,1	40,7	51,1	39,8	41,1	39,9
Nombre de mois de salaires perçus la première année d'observation							
Moins de 3 mois	3,2	7,1	6,6	16,7	12,0	19,2	11,4
3-5 mois	6,0	10,8	9,9	17,9	13,6	18,6	13,5
6-8 mois	7,3	11,4	10,9	14,5	12,5	15,5	12,5
9-11 mois	8,9	12,6	12,1	13,4	13,0	12,7	12,5
12 mois	74,6	58,0	60,5	37,4	49,0	34,0	50,1
Lieu de résidence							
Ile-de-France	9,2	14,2	12,7	15,2	16,4	16,7	14,7
Centre Nord	21,0	17,9	18,3	17,7	17,2	16,6	17,8
Nord-Pas-de-Calais	8,1	6,9	8,0	7,9	6,8	6,6	7,2
Est	10,7	8,5	9,5	9,5	8,7	8,5	9,0
Nord-ouest Atlantique	15,5	15,4	14,7	12,4	13,1	12,6	14,0
Sud Ouest	12,3	12,1	12,1	10,3	11,5	11,0	11,5
Centre Sud	11,3	12,9	12,9	12,1	12,1	13,1	12,6
Midi Méditerranéen	12,0	12,1	11,9	15,1	14,2	14,8	13,4
Ancienneté dans le panel*							
Moins de 5 ans	17,3	29,9	27,7	34,1	32,7	42,8	32,3
5-9 ans	16,0	22,6	20,9	17,3	20,4	21,9	20,6
10-19 ans	25,1	23,4	23,2	19,1	19,7	19,0	21,4
20 ans et plus	41,6	24,1	28,2	29,6	27,2	16,3	25,7
Ancienneté dans l'entreprise							

	Au voisinage du SMIC de façon permanente (1)	Du voisinage du SMIC vers des salaires supérieurs (2)	Allers-retours entre voisinage du SMIC et salaires supérieurs (3)	Du voisinage du SMIC au hors champ (4)	Evolution vers des salaires supérieurs puis hors champ (5)	Allers-retours entre voisinage du SMIC (éventuellement salaires supérieurs) et hors champ (6)	Ensemble
Moins de 5 ans	68,7	78,7	78,5	82,1	81,9	89,4	81,0
5-9 ans	19,7	13,6	14,1	10,5	10,7	7,4	11,9
10 ans et plus	11,7	7,7	7,5	7,4	7,4	3,2	7,0
Taille de l'établissement							
Moins 20 salariés	65,7	53,8	57,8	57,5	56,7	56,0	56,5
20-49 salariés	14,0	17,0	17,1	16,7	16,3	17,4	16,7
50-499 salariés	18,3	23,9	21,9	21,0	22,2	21,8	22,2
500 salariés et plus	2,0	5,4	3,2	4,8	4,8	4,8	4,6
Masse salariale par tête de l'entreprise la première année							
1 ^{er} quartile	81,8	56,3	67,8	66,8	60,6	59,2	62,2
2 ^{ème} quartile	11,3	24,0	19,6	16,2	21,1	20,5	20,2
3 ^{ème} quartile	3,9	12,2	7,5	9,0	10,5	10,9	10,1
4 ^{ème} quartile	3,0	7,5	5,1	8,1	7,8	9,3	7,4
Secteur d'activité							
Industrie	17,4	19,2	18,5	14,9	18,1	16,3	17,6
Construction	1,7	6,3	4,8	5,5	5,8	6,6	5,7
Tertiaire	80,9	74,5	76,8	79,6	76,1	77,0	76,8
Part du groupe	6,5	31,7	11,0	17,4	15,6	17,9	100,0

Source: INSEE panel DADS 1995-2007, base DARES-URSSAF.

Champ : Personnes payées au voisinage du SMIC la première année d'observation, dans leur période principale d'emploi.

(*) : L'ancienneté dans le panel correspond au nombre d'années entre l'année observée et la date d'entrée de l'individu dans le panel Dads.

La cohorte des salariés au voisinage du SMIC en 1995 permet un long suivi (13 ans entre 1995 et 2007). En 2007, soit à l'horizon de 13 ans, 43 % des salariés rémunérés au voisinage du SMIC perçoivent des salaires supérieurs au SMIC, 7 % sont rémunérés au voisinage du SMIC et 50 % sont sortis du champ des DADS (respectivement 46 %, 16 % et 38 % en 1999, soit à l'horizon de 5 ans). En considérant uniquement les salariés qui sont encore dans le champ en 2007, 87 % des salariés au voisinage du SMIC en 1995 touchent des salaires supérieurs en 2007 (72 % à l'horizon de cinq ans pour cette même cohorte 1995).

Encadré n°2 : trois études sur les trajectoires salariales des salariés au SMIC

G. Burnod (1999) montre, à partir de l'enquête Emploi de l'INSEE, que 52 % des salariés à temps complet payés au voisinage du SMIC en 1996 et qui sont encore à temps complet en 1998 ont une rémunération supérieure à 1,02 SMIC en 1998. Cette part est plus faible pour les salariés à temps partiel (42 %). Les hommes payés au voisinage du SMIC en 1996 connaissent des progressions salariales plus fortes que les femmes entre 1996 et 1998. Les jeunes (âgés de moins de trente ans) et ceux qui ont moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise et qui touchent un salaire proche du SMIC en 1996 connaissent plus fréquemment des évolutions salariales ascendantes. Pour ces individus, être payé au voisinage du SMIC serait davantage une situation temporaire. Pour les salariés payés au voisinage du SMIC plus âgés et plus anciens dans l'entreprise, la persistance d'une rémunération au voisinage du SMIC résulterait de l'impact spécifique de certaines caractéristiques individuelles ou d'emploi « défavorables » (secteur d'activité, qualification etc.).

S. Lagarde et S. Le Minez (1999) analysent, à partir du panel DADS sur la période 1976-1996, les trajectoires salariales de trois cohortes d'hommes de 18 à 40 ans payés en début de période au voisinage du SMIC (les cohortes 1976, 1982 et 1986). Les salariés étudiés travaillent à temps complet et les évolutions salariales sont analysées sur trois horizons temporels (effets à deux, six et dix ans). Un quart des individus de la cohorte de salariés rémunérés au voisinage du SMIC en 1986 et encore dans le champ des DADS en 1988 restent au voisinage du SMIC deux ans plus tard. Six ans plus tard, cette proportion est de 13 %. Les jeunes qui sont

initialement au voisinage du SMIC, bénéficient d'une progression de leur salaire plus rapide que les classes d'âge plus élevées. Les deux autres cohortes conduisent à des résultats similaires. Enfin, 88 % des salariés au voisinage du SMIC en 1986 et toujours présents dans les DADS en 1996 gagnent un salaire plus élevé dix ans plus tard.

Une étude plus ancienne de C. Baudelot (1981) analyse les évolutions salariales des travailleurs à bas salaire entre 1970 et 1975. La population des personnes à bas salaires (i.e. le quart le moins payé de la population salariée) se compose de trois catégories : les très bas salaires, essentiellement des apprentis avec un salaire annuel compris entre 1 000 et 6 000 F en 1970, les « smicards » (entre 6 000 et 8 000 F) et les « petits salaires » (entre 8 000 et 9 500 F). Les « smicards » évoluent plus rarement vers des salaires supérieurs que les deux autres catégories. De plus, les « smicards » en 1970 se partagent en deux sous-populations bien distinctes. La première sous-population, pour laquelle le SMIC est soit un « accident » soit l'étape initiale de la carrière professionnelle, est constituée majoritairement d'hommes, d'employés, de parisiens, et de salariés des branches du commerce ou de la mécanique. La seconde composée d'individus durablement au SMIC, regroupe plutôt des femmes de plus de 25 ans et des ouvrières travaillant dans les secteurs du textile ou de l'habillement.

V. EVOLUTION DE L'EMPLOI ET DES SALAIRES PENDANT LA CRISE

A. D'importantes pertes d'emploi liées à la profondeur de la crise

La France a connu la récession la plus sévère depuis la 2^{nde} guerre mondiale avec une contraction du PIB de 2,6 % en 2009 (contre 0,9 % en 1993). Celle-ci s'est traduite par d'importantes pertes d'emploi dans les branches principalement marchandes non agricoles (331 000 en 2009 après 183 000 en 2008). La résistance de l'emploi salarié non marchand grâce notamment à la progression du nombre de contrats aidés (les entrées ont augmenté de 276 000 en 2008 à 359 000 en 2009) a toutefois permis de limiter les pertes d'emploi total. Au final, l'emploi total a reculé de 232 000 en 2009, après une baisse de 138 000 en 2008.

L'emploi est reparti à la hausse au début de l'année 2010, avec 60 000 créations nouvelles dans les secteurs marchands non agricoles au premier semestre et 45 000 au troisième trimestre selon la première estimation de l'INSEE.

La baisse de l'emploi salarié marchand est comparable dans son ampleur à celle observée lors de la précédente crise du début des années 90 mais elle s'est effectuée sur une période beaucoup plus courte (7 trimestres au lieu de 12 durant les années 1991 à 1993). Malgré cela, cette contraction ne traduit pas une sur-réaction particulière. L'ajustement de l'emploi a été plus rapide mais, dans l'ensemble, conforme à ce que laissait attendre l'ampleur de la crise.

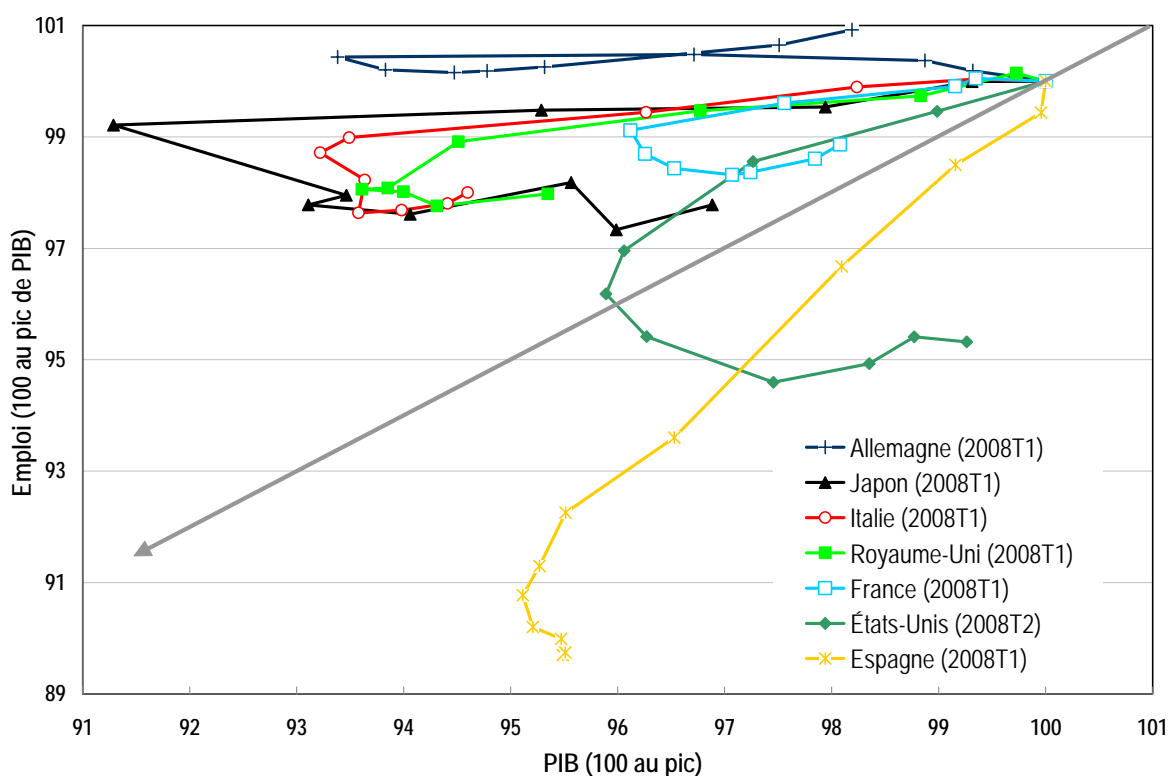
Le graphique 6 qui montre, pour plusieurs pays occidentaux dont la France, les évolutions trimestrielles de l'emploi et du PIB rapportés à une base 100 au trimestre qui marque le pic de PIB (1^{er} ou 2^{ème} trimestre de 2008 selon le cas), illustre l'ajustement de l'emploi à travers le cycle de productivité. L'emploi suivant avec retard la baisse de l'activité, la courbe commence par passer, pour tous les pays à l'exception notable de l'Espagne, au-dessus de la bissectrice représentée par une flèche, traduisant un fléchissement de la productivité apparente du travail. Elle revient progressivement vers celle-ci pour finalement passer à nouveau en dessous à mesure que la productivité rejoint son niveau d'avant crise et que s'amorce la reprise. Aux Etats-Unis et en Espagne, le déclin de l'emploi a été inhabituellement important par rapport à la baisse de l'activité. De ce fait, la productivité, qui d'ordinaire chute en période de récession, a en fait progressé dans ces deux pays.

La comparaison des différents pays livre plusieurs enseignements. Tout d'abord, la contraction de l'activité pendant la crise a été moins forte en France que dans d'autres pays. Ensuite, l'ajustement de l'emploi s'est déroulé de façon à peu près similaire dans les grands pays européens à deux exceptions notables : l'Allemagne où l'emploi est resté quasiment stable depuis le début de la crise et l'Espagne où, à l'inverse, la baisse de l'emploi liée à l'effondrement du marché immobilier a largement dépassé celle de l'activité.

L'Allemagne se caractérise par une stabilité de l'emploi et du chômage durant la crise, malgré une contraction du PIB plus forte que dans les autres grands pays industrialisés à l'exception du Japon. Cette stabilité de l'emploi durant la crise en Allemagne s'explique par deux particularités qui ont amorti le choc de la crise : un très fort développement du recours aux dispositifs de chômage partiel et, surtout, des baisses transitoires de la durée du travail et des salaires encadrées par des conventions de branches et d'entreprises. Ces conventions

permettant des baisses transitoires de la durée du travail et des salaires étaient la contrepartie de maintien de l'emploi.

Graphique n° 6 : Ajustement du PIB et de l'emploi dans plusieurs pays de l'OCDE



Source: Direction générale du Trésor.

En France, le secteur de l'industrie est celui qui a le plus fortement contribué aux pertes d'emploi. Les autres secteurs d'activité ont également détruit des emplois mais dans des proportions moindres. Cette description sectorielle est toutefois entachée d'un biais lié aux évolutions structurelles de l'emploi propres à chaque secteur²⁹. Après réallocation des effectifs intérimaires dans les secteurs utilisateurs et correction des évolutions tendanciennes estimées sur la période 2002-2007, les secteurs de l'industrie et des services sont les premiers contributeurs aux destructions d'emploi. Rapportées aux niveaux d'avant-crise, les pertes sont importantes dans les secteurs de l'industrie et de la construction.

L'ajustement de l'emploi a notamment porté sur l'emploi intérimaire. Celui-ci a supporté à lui-seul près de 30 % des destructions d'emploi sur la période 2008-2009 alors qu'il ne représentait que 4,0 % de l'emploi salarié marchand fin 2007. Ces destructions se sont concentrées entre le 2^{ème} trimestre de 2008 et le 1^{er} trimestre de 2009. À partir du 2^{ème} trimestre de 2009, l'emploi intérimaire a progressé alors que les autres formes d'emploi continuaient de reculer. Au total, au cours de la crise, la proportion d'actifs occupés en intérim a ainsi reculé jusqu'à un niveau inobservé depuis 1997. Celle en CDD a également diminué, revenant sur les niveaux de 2005-2007. Depuis la fin de la récession, la part d'actifs

²⁹ L'industrie perd des emplois au profit des services. Une partie significative des destructions d'emploi dans l'industrie correspond à une mutation du système productif caractérisée par un recours croissant à l'externalisation d'activités productives du secteur industriel vers le secteur des services.

en CDD s'est relevée de manière significative, en lien avec la reprise progressive du marché de l'emploi, alors que la proportion d'emploi en intérim reste nettement inférieure à celle d'avant la crise.

Entre le 1^{er} trimestre de 2008 et le 4^{ème} trimestre de 2009, le taux de chômage au sens du BIT en France métropolitaine est passé de 7,2 % de la population active à 9,6 % avant de refluer dès le début de 2010 ; il s'établit à 9,3 % au 2^{ème} trimestre. Le taux de chômage des hommes a augmenté sensiblement plus vite que celui des femmes en 2008 et 2009, ceci pouvant s'expliquer par le fait que le secteur industriel, qui emploie majoritairement une main d'œuvre masculine, a été fortement affecté par la crise. Le taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans a quant à lui augmenté de plus de 6 points sur cette période avant de reculer de près d'un point au 1^{er} semestre 2010. Les mesures prises par les pouvoirs publics pour soutenir l'emploi pendant la crise sont décrites dans l'annexe 3.

B. Le pouvoir d'achat du revenu disponible a rebondi

Les salaires ont sensiblement ralenti pendant la crise. La croissance du salaire mensuel de base (SMB) et du salaire horaire de base ouvrier (SHBO) est passée d'un rythme annuel d'un peu plus de 3 % à la mi-2008 à un peu moins de 2 % début 2010³⁰. Ce ralentissement des salaires, généralement observé lors des crises conjoncturelles, s'explique notamment par la montée du chômage qui s'accompagne d'un moindre pouvoir de négociation des salariés et d'un relâchement des tensions sur le marché du travail, et par la baisse cyclique de la productivité du travail.

Le ralentissement du salaire moyen par tête (SMPT³¹) a eu lieu plus tôt et a été plus marqué. En moyenne annuelle, SMPT n'a progressé que de 1,3 % en 2009, soit la plus faible progression depuis 1950 (selon la comptabilité nationale). La faiblesse de l'inflation en 2009 a toutefois permis de dégager des gains de pouvoirs d'achat de +1,2 % contre 0,2 % en 2008. Le ralentissement plus prononcé du SMPT que du SMB s'explique en grande partie par la baisse des primes versées dans le secteur financier, le recours croissant au chômage partiel ainsi que la diminution des heures supplémentaires qui ont permis, après l'augmentation des heures travaillées observée en 2008, de limiter l'impact de la crise sur l'emploi.

Selon l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale³² (ACOSS), la baisse des primes dans le secteur financier aurait représenté en 2009 0,13 point de variation de SMPT et la diminution du nombre d'heures supplémentaires 0,1 point. Le chômage partiel aurait eu quant à lui un effet modérateur compris entre 0,5 et 0,6 point sur l'évolution du SMPT en 2009. Au total, ces trois éléments ont contribué pour environ $\frac{3}{4}$ point au ralentissement des salaires qui auraient pu croître de 1,7 % à 1,8 % en 2009 contre 1,0 % réellement observé par l'ACOSS. Début 2010, la résorption progressive de ces mécanismes, notamment dans

³⁰ Le SMB et le SHBO mesurent des salaires à structure de qualification constante et hors variations conjoncturelles du temps de travail.

³¹ 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 et son évolution traduit des effets structurels (évolution des qualifications, de la quotité de temps de travail), conjoncturels (volume des heures supplémentaires) ou saisonniers (primes).

³² Acooss Stat n°104, juin 2010.

l'industrie, entraîne un rattrapage du SMPT qui, d'après l'ACOSS, progresse à la fin du 2^{ème} trimestre de 2,8 % sur un an.

La masse salariale dans les branches marchandes non agricoles a reculé de 1,3 % en 2009. Avec la reprise de l'activité entamée au début de l'année 2010, elle accélère à nouveau et progresse, sur un an, de 2,1 % au 2^{ème} trimestre de 2010. La valeur ajoutée dans les branches marchandes non agricoles ayant baissé de 2,8 %, la part de la masse salariale dans la valeur ajoutée a fortement progressé en 2009, dépassant le dernier pic atteint en 2002. Ce niveau n'avait pas été atteint depuis 1986.

Malgré ce recul inédit de la masse salariale en 2009, le pouvoir d'achat du revenu disponible des ménages a rebondi à +1,6 % après +0,4 % en 2008. La décélération des prix à la consommation explique une partie de ce rebond. Une autre partie est imputable aux diverses mesures adoptées par les pouvoirs publics avant et pendant la crise. L'adoption de la nouvelle convention Unedic le 1^{er} avril 2009 s'est traduite par une meilleure indemnisation du chômage. La création du revenu de solidarité active le 1^{er} juin 2009 a apporté des gains de pouvoir d'achat supplémentaires aux ménages modestes qui travaillent (cf. infra). Certaines mesures du plan de relance ont ciblé le pouvoir d'achat des ménages modestes : suppression ou réduction de l'impôt sur le revenu pour les foyers fiscaux imposables dans les deux premières tranches d'imposition ; prime de solidarité active ; prime pour les familles modestes bénéficiant de l'Allocation de Rentrée Scolaire ; chèques emploi service préfinancés par l'État destinés à des publics cibles (familles, personnes âgées bénéficiaires de l'APA à domicile) ; prime pour les demandeurs d'emploi ayant des droits à indemnisation insuffisants et le revenu supplémentaire temporaire d'activité Outre-mer. Enfin, le minimum vieillesse et l'allocation adulte handicapé ont été fortement revalorisés en 2009 (respectivement de +6,9 % en avril 2009 pour le premier et de 2,2 % en avril et en septembre 2009 pour le deuxième).

VI. CONCLUSIONS ET PRÉCONISATIONS

Dans notre pays et sans doute plus qu'ailleurs, la fixation du salaire minimum recouvre de multiples enjeux. Le SMIC joue un rôle clé dans le fonctionnement du marché du travail et la dynamique de l'emploi en tant qu'un des éléments constitutifs du coût du travail, notamment du travail peu qualifié. Il constitue aussi une référence pour l'évolution des salaires de nombreux travailleurs au bas de l'échelle à travers le jeu de la négociation salariale dans les branches et les entreprises.

La revalorisation du salaire minimum, qui s'inscrit dans le cadre des règles issues de la loi du 2 janvier 1970 et prend maintenant effet au 1^{er} janvier de chaque année, doit tenir compte de ces multiples dimensions. Nos préconisations visent en permanence à promouvoir à la fois le développement des perspectives d'emploi, le développement économique des entreprises et la protection du pouvoir d'achat des salariés concernés.

La succession de fortes hausses du SMIC horaire entre 1995 et 2005 liées à des coups de pouce, à la réduction de la durée du travail ainsi qu'à la mécanique de convergence des minima salariaux, avait provoqué un tassement inédit de la distribution des salaires en bas de l'échelle. Une telle dynamique comporte des inconvénients majeurs. Elle limite les perspectives d'évolution salariale pour les travailleurs faiblement rémunérés tout en réduisant l'espace de la négociation collective.

Or la négociation salariale, tant au niveau des branches que des entreprises, joue un rôle essentiel pour assurer le bon déroulement de carrière des travailleurs et l'amélioration de leur pouvoir d'achat. Grâce notamment à l'engagement des pouvoirs publics, la négociation salariale de branche est restée vigoureuse l'an passé et a permis le maintien d'un niveau élevé de conformité au SMIC des grilles conventionnelles. Il est essentiel de veiller à ce que ni la politique de revalorisation du SMIC, ni d'autres dispositions relatives aux salaires ou à l'emploi ne viennent contrarier cet élan. Il convient au contraire de continuer à l'encourager.

Dans ses rapports précédents, le Groupe d'experts avait relevé que le SMIC ne constituait pas un outil efficace de redistribution du revenu et de lutte contre la pauvreté. En effet, les hausses du salaire minimum, si elles peuvent améliorer la rémunération des personnes en emploi, ont surtout pour effet d'éloigner du marché du travail les plus fragiles, notamment les jeunes et les travailleurs peu ou pas qualifiés.

Les nouvelles études présentées dans ce rapport montrent que les salariés au SMIC, notamment les jeunes, connaissent fréquemment au bout de quelques années une mobilité salariale ascendante. En revanche, ils sont en moyenne plus exposés au risque de chômage ou de sortie du marché du travail que les salariés mieux rémunérés. La question de l'accès et du maintien dans l'emploi, elle-même liée à celle du coût du travail, apparaît ainsi primordiale pour la protection du pouvoir d'achat des salariés dont les rémunérations sont les plus faibles.

L'insuffisance du nombre d'heures travaillées explique en effet une grande partie des disparités de revenu salarial et constitue un facteur de pauvreté pour les salariés au bas de l'échelle. Un peu plus de 20 % des salariés percevaient en 2007 un revenu salarial annuel inférieur au SMIC annuel en raison d'un faible volume de travail, les projetant ainsi que leur famille fréquemment dans une situation de pauvreté. De façon structurelle, il convient d'éviter

des évolutions trop rapides du SMIC qui en faisant peser un risque important sur l'emploi, se retournent contre ceux que le salaire minimum doit protéger.

Mieux ciblées, les prestations liées au travail sont plus efficaces pour lutter contre la pauvreté au travail. La Prime pour l'emploi (PPE) et, surtout, le Revenu de solidarité active (RSA) ont, ces dernières années, fortement soutenu l'augmentation du revenu des salariés au SMIC sans peser sur le coût du travail et donc sur l'emploi. Ainsi, pour un couple avec deux enfants dont seul l'un des parents travaille au SMIC à temps complet, les transferts sous la forme de PPE puis de RSA ont représenté 72 % de la progression, hors inflation, de leur revenu disponible entre 1999 et 2010. Cela correspond à des gains de pouvoir d'achat de 21 % sur la période, soit plus de 2 % par an.

La politique d'allègements de charges visant à abaisser le coût du travail afin de développer l'emploi dans un contexte de SMIC élevé, constitue, au vu de l'ensemble des évaluations disponibles, la stratégie la plus efficace. Les effets bénéfiques en termes d'emploi sont incontestables : le consensus réalisé au sein du Conseil d'orientation pour l'emploi porte sur environ 800 000 emplois créés ou sauvegardés. Par ailleurs, l'existence d'un phénomène de trappes à bas salaires qui viendrait contrarier de manière significative le déroulement de carrière des salariés, ne reçoit pas de validation empirique convaincante. Cette politique doit, sans aucune ambiguïté, être maintenue en liaison avec une gestion prudente du SMIC pour privilégier sa logique « offensive » par rapport à une logique « défensive ». En matière de finances publiques, il est utile de rappeler que, toutes choses égales par ailleurs, le coût des allègements généraux de cotisations diminue à mesure que la progression du SMIC ralentit par rapport à l'ensemble des salaires.

En définitive et au regard des objectifs rappelés plus haut, la gestion du SMIC doit s'effectuer de manière prudente et articulée avec une politique ciblée de soutien au revenu des travailleurs pauvres et une politique stable et pérenne de maîtrise des coûts salariaux.

La crise économique et financière historique que notre pays vient de connaître n'invalide pas cette stratégie. Les mesures ciblées et temporaires de relance et de soutien à l'emploi ont contribué à limiter l'impact sur l'emploi et les salaires. Il conviendrait de ne pas compromettre par une gestion inadaptée des politiques de salaire et de revenus, la reprise de l'emploi qui s'est amorcée au début de l'année ainsi que son développement à moyen terme.

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

Rédaction achevée le 29 novembre 2010

ANNEXE 1 : Evolution du SMIC depuis juillet 1996

Date d'application	Référence des textes	Taux horaire du SMIC	SMIC mensuel 169 heures A partir de 2000 : SMIC mensuel 151,67 heures	Augmentation du taux horaire du SMIC (*) (en %)	Contributions hors période de convergence		
					Moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat du salaire horaire brut ouvrier	Augmentation des prix à la consommation (hors tabac) des ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé	« Coups de pouce »
01.07.1996	D.1996-571 du 26.06.96 (J.O.28.06.96)	37,91 F	6 406,79 F	+ 2,51 (**)	0,05	2,3	0,16
01.07.1997	D.1997-731 du 26.06.97 (J.O.27.06.97)	39,43 F	6 663,67 F	+ 4,0	0,94	0,8	2,26
01.07.1998	D.1998-518 du 24.06.98 (J.O.26.06.98)	40,22 F	6 797,18 F	+ 2,0	0,645	0,9	0,46
01.07.1999	D.1999-546 du 01.07.99 (J.O.02.07.99)	40,72 F	6 881,68 F	+ 1,24	0,845	0,4	-
01.07.2000	D.2000-589 du 29.06.2000 (J.O.30.06.00)	42,02 F	Pour 169 heures : 7 101,38 F Pour 151,67 heures : 6 373,17 F	+ 3,2	1,875	1,3	-
	A. 29.06.2000 (J.O.30.06.00)	Revalorisation de la Garantie Mensuelle de Rémunération		+ 1,45			
1.07.2001	D.2001-554 du 28.06.2001 (J.O.29.06.01)	43,72 F	Pour 169 heures : 7 388,68 F Pour 151,67 heures : 6 631,01 F	+ 4,05	1,56	2,2	0,29
	A. 28.06.2001 (J.O.29.06.01)	Revalorisation de la Garantie Mensuelle de Rémunération		+ 2,85			
1.07.2002	D.2002-941 du 25.06.02 (J.O.28.06.02)	6,83 €	Pour 151,67 heures : 1 035,88 € Pour 169 heures : 1 154,27 € (correspond à la dernière GMR créée)	+ 2,4	0,95	1,4	-
	A. 25.06.02 (J.O.28.06.02)	Revalorisation de la Garantie Mensuelle de Rémunération		+ 1,80			
1.07.2003	D.2003-564 du 27.06.03 (J.O.28.06.03)	7,19 €	1 090,48 €	+ 5,27	Convergence : 3,67 Prix : 1,6		
	A. 27.06.03 (J.O.28.06.03)	Revalorisation de la Garantie Mensuelle de Rémunération		+ 1,60 à 3,22			
1.07.2004	D.2004-633 du 01.07.04 (J.O.02.07.04)	7,61 €	1 154,18 €	+ 5,8	Convergence : 3,67 Prix : 2,1		
	A. 01.07.04 (J.O.02.07.04)	Revalorisation de la Garantie Mensuelle de Rémunération		+ 2,10 à 3,73			
1.07.2005	D.2005-719 du 29.06.05 (J.O.30.06.05)	8,03 €	1 217,88 €	+ 5,5	Convergence : 3,67 Prix : 1,6 Alignement sur GMR : 0,2		
1.07.2006	D.2006-751 du 29.06.06 (J.O.30.06.06)	8,27 €	1 254,28 €	+ 3,05	0,85	1,90	0,30
1.07.2007	D.2007-1052 du 28/06/07 (J.O 29/06/07)	8,44 €	1 280,07 €	+ 2,1	0,79	1,2	-
1.07.2008	D.2008-617 du 27/06/08 (J.O 28/06/07)	8,71 €	1 321,02 €	+ 3,2	0,0	3,2	-
1.07.2009	D.2009-800 du 24/06/09 (J.O 26/06/09)	8,82 €	1 337,70 €	+ 1,3	1,3	0,0	-
1.01.2010	D.2009-1584 du 17/12/09 (J.O 19/12/09)	8,86 €	1 343,77 €	+ 0,5	0,35	0,1	-

ANNEXE 2 : L'assiette de vérification du SMIC

ELEMENTS INCLUS	ELEMENTS EXCLUS
<ul style="list-style-type: none"> - Salaire de base - Avantages en nature. - Compensation pour réduction d'horaire. - Majorations diverses ayant le caractère de fait d'un complément de salaire (primes, indemnités, remboursements de frais ne correspondant pas à une dépense effective...). - Pourboires, gueltes... - Primes de rendement individuelles ou collectives (rendement global d'une équipe), primes de production ou de productivité constituant un élément prévisible de rémunération. - Primes de fin d'année pour le mois où elles sont versées. - Primes de vacances pour le mois où elles sont versées. - Primes de polyvalence. 	<ul style="list-style-type: none"> - Remboursements de frais effectivement supportés. - Primes forfaitaires destinées à compenser les frais exposés par les salariés du fait de leur prestation de travail (primes de panier, d'outillage, de salissure, indemnités de petit ou grand déplacement...). - Majorations pour heures supplémentaires. - Majorations pour travail du dimanche, des jours fériés et de nuit. - Primes d'ancienneté. - Primes d'assiduité. - Primes liées à la situation géographique (insularité, barrages, chantiers). - Primes liées à des conditions particulières de travail (danger, froid, insalubrité...). - Primes collectives liées à la production globale de l'entreprise, sa productivité ou ses résultats. - Primes de transport. - Participation, intéressement.

ANNEXE 3 : Les mesures prises par les pouvoirs publics pour soutenir l'emploi pendant la crise

Le plan de relance de l'État a été accompagné de plusieurs nouvelles mesures de soutien à l'emploi visant à limiter les destructions, ou à favoriser les créations ainsi que les reconversions.

Des dispositifs d'activité partielle ont été renforcés. La prise en charge par l'État et le contingent d'heures de chômage partiel autorisées ont été relevés. Applicable depuis le 1^{er} mai 2009, le dispositif d'activité partielle de longue durée, qui s'ajoute au dispositif de chômage partiel, prévoit une indemnisation égale à 75 % du salaire brut (environ 90 % du salaire net) pour les salariés subissant une réduction d'activité pendant une longue période. Le nombre de salariés ayant connu un épisode d'activité partielle a atteint un pic au 2^{ème} trimestre de 2009 (275 000) pour retomber au 2^{ème} trimestre de 2010 (126 000). Les entreprises, notamment dans l'industrie, ont utilisé les marges de flexibilité internes sur le travail offertes par les heures supplémentaire et le chômage partiel afin d'ajuster leur capacité de production à une demande en recul tout en limitant l'impact sur l'emploi. L'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS)³³ estime que cet ajustement a conduit à une baisse du nombre d'heures travaillées par tête qui, toutes choses égales par ailleurs, a permis d'atténuer, au moins à court terme, la baisse de l'emploi à hauteur de 0,6 à 0,7 point. Si l'ajustement avait été réalisé sur les effectifs, la baisse de l'emploi aurait potentiellement pu atteindre 2,9 % en moyenne annuelle (au lieu de -2,3 %).

Une aide à l'embauche « zéro charges » a été instaurée pour les très petites entreprises. Toute embauche réalisée dans une entreprise de moins de 10 salariés a ainsi bénéficié d'une aide correspondant à une exonération totale de cotisations patronales au niveau du SMIC, puis dégressive jusqu'à 1,6 SMIC. Au total, plus d'1,1 million de salariés ont été embauchés dans le cadre de ce dispositif pour un coût de 618 M€ au 1^{er} octobre 2010. D'autres mesures spécifiquement destinées aux jeunes ont porté notamment sur le développement de l'alternance (apprentissage et contrats de professionnalisation).

La coordination des efforts en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle entre l'État et les partenaires sociaux a été renforcée dans le cadre du Fonds d'investissement social (FISO). Les dispositifs CRP (convention de reclassement personnalisé) et CTP (contrat de transition professionnelle) qui combinent un accompagnement renforcé et une formation pour les licenciés pour motif économique dans les entreprises de moins de 1 000 salariés, ont été aménagés.

³³ Acooss Stat n°104, juin 2010.