

SALAIRE MINIMUM INTERPROFESSIONNEL DE CROISSANCE

27 Novembre 2020

RAPPORT DU GROUPE D'EXPERTS

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

COMPOSITION DU GROUPE D'EXPERTS

(arrêté du 23 Août 2017)

Président :

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

Membres :

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

Isabelle MEJEAN, Professeur CREST- École Polytechnique

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

André ZYLBERBERG, Directeur de recherche émérite au CNRS

Rapporteur général :

Fabrice LENSEIGNE, INSEE

Rapporteurs :

Sébastien GROBON, Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques (DARES)

Clémence LENOIR, Direction générale du Trésor

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

SOMMAIRE

Eléments de synthèse du rapport	page 4
Executive summary	page 5
I. La situation du marché du travail	page 6
II. La revalorisation du SMIC et la formation des salaires	page 30
III. Salaires, coût du travail et compétitivité	page 49
IV. Les travailleurs proches du SMIC et la crise de la Covid-19	page 68
V. L'actualité internationale du salaire minimum	page 88
VI. Les 50 ans de la création du SMIC	page 117
VII. Conclusions et recommandations	page 142
Annexes	
I. Liste des personnalités auditionnées	page 152
II. L'impact de la crise de la Covid sur la mesure de l'IPC (INSEE)	page 154
III. Le SHBOE : méthode de construction et variations face aux crises (DARES)	page 161
IV. Du SMIG au SMIC (J. Gautié : Université Paris 1)	page 169
V. La profession des salariés au voisinage du SMIC et leur vulnérabilité dans la crise sanitaire (J. Flamand : France Stratégie)	page 181
VI. Contributions des partenaires sociaux	page 194

ÉLÉMENTS DE SYNTHÈSE DU RAPPORT

1. Deux objectifs guident les travaux et les propositions du Groupe d'experts : augmenter l'emploi et réduire le chômage, de façon durable et soutenable, et lutter contre la pauvreté.
2. En 2020, la croissance s'effondre à la suite de la crise sanitaire. Avec une baisse prévisible du PIB d'environ 10 % en 2020, cette crise constitue un choc économique sans précédent en période de paix pour l'économie française et mondiale. Le revenu des ménages et l'appareil productif ont été largement préservés grâce aux mesures de soutien déployées par le gouvernement. Mais le premier semestre est marqué par une chute historique de l'emploi et, si les créations d'emplois ont été fortes au 3^{ème} trimestre, la situation reste incertaine. La situation financière des entreprises a été fortement dégradée par la crise, malgré le soutien de dispositifs massifs comme les prêts garantis par l'Etat. La survie de nombreuses entreprises est menacée, avec de possibles fortes conséquences sur l'emploi.
3. Les salariés rémunérés au voisinage du SMIC apparaissent à la fois plus exposés au risque de chômage (étant davantage employés en CDD courts ou en intérim) et surreprésentés dans les métiers qui ont poursuivi leur activité durant le confinement. Ils ont aussi été plus souvent en activité partielle que l'ensemble des salariés. Ils ont bénéficié d'un ajustement spécifique du dispositif d'Activité Partielle qui a permis de maintenir l'intégralité de leur pouvoir d'achat.
4. En 2019, la France était le pays de l'OCDE où le revenu net au niveau du salaire minimum était le plus proche du salaire médian alors que le coût du travail au niveau du salaire minimum, comparé à celui du salaire médian, se situait dans la moyenne des pays de l'OCDE. Cette combinaison s'explique à la fois par les baisses ciblées de contributions sociales employeurs et par les dispositifs de soutien des bas revenus. Le rapport rappelle que les contributions sociales patronales au niveau du SMIC se limitant désormais à la cotisation accidents du travail et maladies professionnelles, les politiques de soutien à l'emploi non qualifié devront dans le futur trouver d'autres voies que les baisses ciblées de contributions sociales. Les politiques de soutien aux bas revenus ont atteint également leurs limites en 2019 dans la mesure où la mobilité dans le bas de la hiérarchie des salaires a perdu de son rendement.
5. **Le Groupe d'experts recommande de s'abstenir de tout coup de pouce sur le SMIC au premier janvier 2021.** Le SMIC évoluerait ainsi selon les seuls mécanismes de revalorisation automatique, ce qui permettrait, selon les estimations disponibles lors de la rédaction de ces lignes, un gain de pouvoir d'achat. Cette recommandation s'appuie sur des raisons structurelles auxquelles s'ajoutent les effets de la crise due à la COVID-19. Tout d'abord, la situation de l'économie française avant cette crise demeurait fragile. Malgré des progrès, elle se caractérisait encore par un chômage important, une compétitivité faible et une situation financière des entreprises dégradée, avec toutefois une amélioration transitoire en 2019 liée à la transformation du CICE. Dans cette configuration, une hausse du SMIC au-delà des mécanismes de revalorisation automatique risquerait d'être préjudiciable à l'emploi des personnes les plus vulnérables, d'autant qu'elle ne pourrait plus être compensée par une baisse des contributions sociales employeurs. Par ailleurs, les rapports précédents du Groupe d'experts ont abondamment documenté qu'en France le salaire minimum s'avère un outil inadapté pour réduire la pauvreté laborieuse, laquelle résulte principalement d'un trop faible nombre d'heures travaillées. Enfin, la situation de l'économie française a été bouleversée par la crise de la COVID-19, et les nouvelles configurations provoquées par ce bouleversement ne plaident pas non plus pour un coup de pouce sur le SMIC. L'état du marché du travail et la situation financière de la plupart des entreprises se sont considérablement dégradés et une incertitude majeure pèse sur l'éventualité d'une reprise rapide. Cette situation renforce la priorité à accorder à l'emploi et à l'emploi à temps plein et non aux gains de pouvoir d'achat dont l'évolution par secteur et métier doit davantage relever de la négociation collective portée par les partenaires sociaux.
6. A l'instar des années précédentes, le Groupe d'Experts rappelle sa suggestion de modifier la formule de revalorisation du SMIC, consistant à supprimer tout ou une partie des termes de revalorisation automatique (l'inflation et la moitié du pouvoir d'achat du SHBOE). Cet abandon donnerait une responsabilité accrue aux pouvoirs publics qui pourraient ainsi mieux articuler les évolutions du SMIC avec les évolutions du marché du travail et avec les dispositifs de lutte contre la pauvreté laborieuse, en particulier dans le contexte de la réflexion sur une unification des minima sociaux. Ce changement permettrait également de renforcer le rôle de la négociation collective dans la définition des normes salariales et des minima de branche, dans le contexte de restructuration de ces dernières. En revanche, le Groupe d'experts ne recommande pas une régionalisation du salaire minimum ou une modulation selon l'âge. Il rappelle sa préconisation de se pencher sur la question d'une rémunération minimale pour certains indépendants très subordonnés économiquement, en particulier les « travailleurs de plateformes ». Enfin, il recommande l'attribution d'un budget au groupe d'experts pour engager des évaluations indépendantes.
7. L'année 2020 est celle de l'anniversaire des 50 ans de la création du SMIC. L'analyse rétrospective faite à cette occasion aboutit à trois rappels. Tout d'abord, le remplacement du SMIG par le SMIC en 1970 répondait à des enjeux de modernisation économique. Ensuite, les inégalités salariales depuis la création du SMIC ont augmenté entre le milieu des années 1970 et celui des années 1990, essentiellement à la faveur du développement du travail à temps partiel et des formes « atypiques » d'emploi supportés principalement par les femmes et les jeunes. Les inégalités de salaires journaliers au bas de la distribution sont par contre demeurées assez stables, sans doute en lien avec la création du SMIC et ses revalorisations. Enfin, quatre tendances caractérisent l'évolution du profil des salariés au SMIC : si la part des bacheliers croît, la proportion n'ayant aucun diplôme se maintient autour de 24 %, alors qu'elle a été divisée par trois dans l'ensemble de la population active ; la proportion d'employés augmente aux dépens des ouvriers ; la surreprésentation des femmes persiste ; l'âge moyen des salariés à bas salaire reste moins élevé que parmi l'ensemble des salariés à temps plein.

EXECUTIVE SUMMARY

1. Two objectives guide the work and proposals of this Group of Experts: to increase employment and reduce unemployment in a sustainable and durable manner and to fight poverty.
2. In 2020, growth has collapsed as a result of the health crisis. With a foreseeable drop in GDP of around 10% in 2020, this crisis constitutes an unprecedented economic shock in peacetime for the French and global economy. Household income and French companies have so far been preserved thanks to public support. However, the first half of the year was marked by a historic fall in employment and, although job creation was strong in the third quarter, the situation remains uncertain. The financial situation of companies has severely deteriorated since the beginning of the crisis, despite the support of massive measures such as state-guaranteed loans. The survival of many companies is currently at risk, with possible strong consequences on employment.
3. Employees paid around the minimum wage appear both more exposed to the risk of unemployment (being more often employed on short fixed-term contracts or temporary work) and over-represented in sectors that continued their activity during the lockdown. They were also more likely to be furloughed than all employees. The job retention scheme was adjusted, enabling minimum wage earners on partial unemployment to keep their earnings.
4. In 2019, France was the OECD country where the net income at the level of the minimum wage was the closest to the median wage, while the labour cost at the level of the minimum wage, compared to that of the median wage, was below the OECD average. This atypical situation explains by large reductions in employer social contributions at the level of the minimum wage and generous in-work benefits. Since employers' social contributions at the minimum wage level are now limited to contributions for accidents at work and occupational diseases, future policies to reduce labour cost for unskilled employment will have to find other ways than targeted cuts in social contributions. Policies to support low incomes have also reached their limits in 2019 as the wage consequences of upward job mobility are narrowed. All-in-all, in 2019 the net income at the minimum wage was 83% of that of the median wage.
5. **The Group of Experts recommends no further increase of the minimum wage in 1 January 2021 beyond what is established by the automatic indexation rule.** According to the estimates available at the time of writing, this would lead to a gain in purchasing power. This recommendation is based on structural arguments combined with the effects of the COVID-19 crisis. First of all, the situation of the French economy before this crisis was still fragile. Despite some progress, unemployment was still high, competitiveness low and the financial situation of companies not rosy despite a temporary improvement in 2019 linked to the transformation of the CICE. In such situation, an increase in the minimum wage beyond the automatic revaluation mechanisms could be detrimental to the employment of the most vulnerable people, especially as it could no longer be compensated for by a reduction in employers' social contributions. Furthermore, previous reports of the Group of Experts have extensively documented that in France the minimum wage is an inadequate tool for reducing in-work poverty, which is mainly the result of too few hours worked. Finally, the French economy has been entirely disrupted by the COVID-19 crisis. The new challenges brought about by this upheaval do not argue in favour of a boost to the minimum wage either. The state of the labour market and the financial situation of most companies has deteriorated considerably and there is major uncertainty about the possibility of a rapid recovery. At the moment, the priority goes to employment and full-time employment and not to gains in purchasing power, which should be more a matter for collective bargaining at sectoral and occupational level.
6. As in previous years, the Group of Experts recalls its suggestion to modify the indexation mechanism, i.e. removing all or part of the automatic formula (inflation and half of the increase in purchasing power). This would give greater responsibility to the public authorities, which would thus be able to better link changes in the minimum wage with changes in the labour market and with measures to combat in-work poverty, particularly in the context of the debate on the unification of minimum social benefits. This change would also make it possible to strengthen the role of collective bargaining in the definition of wage standards and sectoral minima, in the context of the ongoing reduction in the number of branches. On the other hand, the Group of Experts does not recommend a regionalization of the minimum wage or age modulation, but it reiterates its recommendation to address the issue of minimum pay for certain economically dependent self-employed, in particular "platform workers". Finally, the Group recommends allocating a budget to the Group of Experts to undertake independent evaluations.
7. 2020 marks the 50th anniversary since the introduction of the SMIC. The replacement of the SMIG by the SMIC in 1970 was a response to the challenges of economic modernisation. Since the creation of the minimum wage, wage inequality increased between the mid-1970s and the 1990s, mainly due to the development of part-time work and "atypical" forms of work, which were mainly borne by women and young people. On the other hand, inequalities in daily wages at the bottom of the distribution have remained fairly stable, certainly thanks to the minimum wage and its increases over time. Four trends characterise the evolution of the profile of minimum wage earners since its introduction: while the proportion of high-school graduates is growing, the proportion of employees with no qualifications remains at around 24%, whereas this share has been divided by three in the working population as a whole; the proportion of white-collar employees is increasing while that of blue-collar workers has decreased; the over-representation of women among minimum wage earners persists; the average age of low-wage earners remains lower than among all full-time employees.

I. LA SITUATION DU MARCHE DU TRAVAIL¹

La pandémie mondiale de la Covid-19 a engendré un choc économique inédit par son ampleur et par les soutiens publics mis en œuvre pour y faire face. Ce choc économique est venu interrompre quatre années d'amélioration de la situation du marché du travail aussi bien en termes de création d'emplois (plus d'un million d'emplois salariés marchands ont été créés entre le deuxième trimestre 2015 et la fin 2019) qu'en termes d'inclusion et de qualité des emplois créés.

Les mesures sanitaires et la mise à l'arrêt de l'activité pendant la période de confinement ont entraîné le plus fort repli de l'activité mesuré depuis la seconde Guerre mondiale. En conséquence, le PIB pourrait se contracter de 11% en 2020. Néanmoins, les mesures de soutien mises en place par le gouvernement, en particulier le dispositif exceptionnel d'activité partielle, ont permis de protéger le revenu disponible des ménages et l'emploi de nombreux travailleurs. Ainsi le revenu de ménages se replierait de -1% en 2020 dans une bien moindre mesure que l'activité. Les destructions d'emploi au premier semestre d'emploi ont été très importantes avec 715 000 emplois salariés détruits mais restent néanmoins limitées au regard de la chute d'activité : au deuxième trimestre 2020, l'activité a chuté de 13,7% tandis que l'emploi a reculé de 4,3%.

Les destructions d'emploi n'ont pas été homogènes et ont concerné avant tout certains secteurs et les formes d'emploi les plus précaires. Ainsi, alors que l'emploi intérimaire représente 3% de l'emploi salarié, il constitue près de 30% des destructions d'emploi au premier semestre. Par ailleurs, si l'emploi marchand hors intérim s'est replié de 3% au premier semestre par rapport à fin 2019, le repli a été beaucoup plus marqué dans l'hébergement-restauration (-12%), les arts et spectacle (-13%) et les activités de services aux personnes (-4%). Ces trois secteurs concentrent à eux seuls près de la moitié des destructions d'emplois marchands hors intérim observées au premier semestre. D'autres secteurs résistent mieux : le repli de l'emploi hors intérim reste limité dans l'industrie (-1%) et l'emploi est stable dans la construction. Le contexte sanitaire a également entraîné une modification des comportements de participation au marché du travail, avec de moindres recherches d'emploi ou disponibilités à travailler, entraînant une baisse du nombre de chômeurs et en contrepartie une hausse du halo autour du chômage.

¹ La rédaction de ce chapitre a été arrêtée au 6 Novembre 2020, c'est-à-dire juste après la publication de l'estimation Flash de l'emploi privé au troisième trimestre 2020. L'estimation du taux de chômage au troisième trimestre 2020 a quant à elle été rendue publique après la rédaction de ce rapport.

Au moment de la finalisation de ce rapport, les incertitudes sur l'évolution de la situation sur le marché du travail sont encore nombreuses avec des signaux à la fois positifs et négatifs. Tout d'abord, les créations d'emploi au troisième trimestre 2020 ont été très importantes et bien supérieures à celles anticipées par les conjoncturistes, compensant près de la moitié des destructions d'emploi observées au premier semestre. Ensuite, les comportements de participation au marché du travail se sont normalisés au troisième trimestre avec une augmentation du nombre de chômeurs, signalant qu'en dépit de son ampleur la crise n'a pas entraîné découragement et inactivité. Cependant, l'évolution de la situation sanitaire reste très incertaine tout comme la vigueur du rebond de l'économie, lequel dépendra notamment de la durée du deuxième confinement et de la date de disponibilité d'un vaccin. Enfin, les conséquences à moyen terme de la crise sur la structure de l'économie restent encore difficiles à prévoir mais pourraient être importantes au regard du poids de certains secteurs à risque (tourisme, aéronautique, automobile, transport aérien, notamment).

A. L'épidémie de la Covid-19 a entraîné un choc économique majeur en partie atténué pour les ménages

1. En 2020, l'activité se contracterait très fortement ainsi que l'emploi dans une moindre mesure

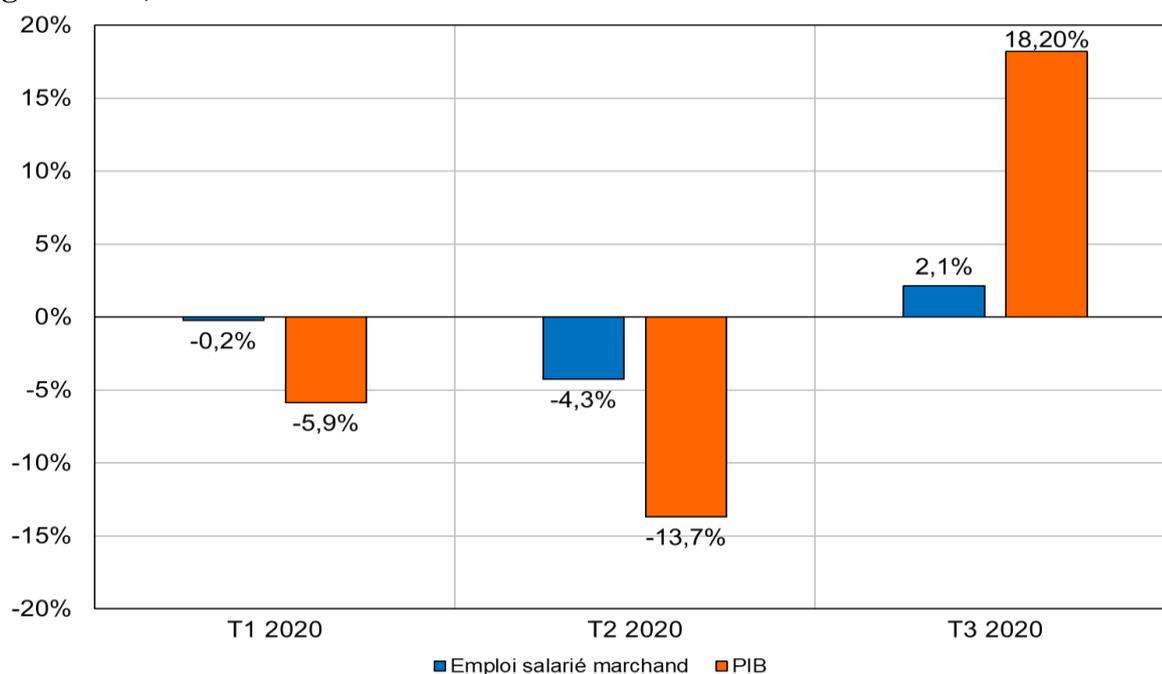
En 2020, l'activité se contracterait de -11 %. L'épidémie de coronavirus et ses conséquences constituent un choc économique colossal et sans précédent en période de paix pour l'économie française et européenne. Sur le premier semestre, en France, l'activité a reculé de près de 20 % par rapport à fin 2019. C'est le plus fort recul depuis que l'Insee a commencé ses mesures de l'activité en 1949.

Les mesures prises pour contenir les effets économiques de la pandémie ont permis à l'activité et à la consommation de se rétablir assez rapidement après la période de confinement strict. La croissance au 3^e trimestre a ainsi été très vigoureuse, avec un rebond de 18% environ par rapport au 2nd trimestre, selon l'INSEE. En réponse à la deuxième vague de l'épidémie, un nouveau confinement d'un mois a été annoncé, qui pèsera sur l'activité en fin d'année.

Le revenu des ménages et l'appareil productif devraient toutefois être largement préservés en 2020 du fait des mesures de soutien mises en place par le gouvernement, en particulier l'activité partielle.

L'activité partielle a permis une forte rétention de main d'œuvre au premier semestre 2020 et le repli de l'emploi a été bien moindre que celui de l'activité (cf. Graphique I.1).

Graphique I.1 : Évolution de l'activité et de l'emploi sur les trois premiers trimestres 2020 (en glissement)



Source : Insee, comptes nationaux trimestriels au 3^{ème} trimestre 2020 et Estimation Flash d'emploi au 3^{ème} trimestre 2020. L'emploi des branches marchandes non agricoles au troisième trimestre est extrapolé à partir des créations d'emploi salarié marchand non agricole privées estimées au troisième trimestre.

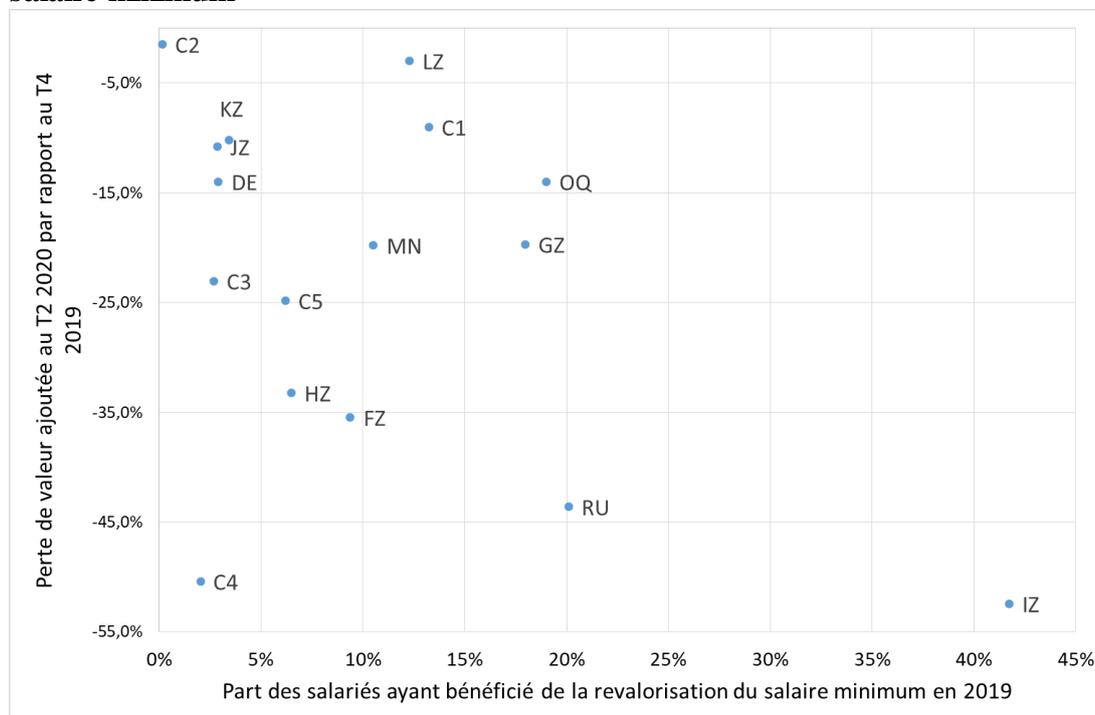
2. Le choc économique est très hétérogène selon les secteurs et peu corrélé avec la part des travailleurs au salaire minimum (si l'on exclut l'hébergement-restauration)

Le choc économique lié à la pandémie de coronavirus et aux mesures prises pour y faire face est très hétérogène selon les secteurs. Au 2^e trimestre 2020, période la plus fortement affectée par le confinement et les fermetures administratives, l'activité est inférieure de près de 19% à son niveau au quatrième trimestre 2019. Néanmoins, les secteurs les plus impactés par les fermetures administratives, hébergement-restauration et services aux ménages (dont culture), ont un niveau d'activité inférieur de respectivement 52% et 44% à leur niveau au quatrième trimestre 2019.

D'autres secteurs connaissent un repli de l'activité moins marqué. C'est notamment le cas de l'industrie agro-alimentaire ou des services financiers avec un repli de l'activité d'environ 10% par rapport au quatrième trimestre 2019. Si l'on exclut le secteur de l'hébergement-restauration et les services aux ménages, le repli de l'activité n'est pas plus marqué dans les secteurs avec une forte proportion de salariés au salaire minimum. En effet, certains secteurs, en partie les services non

marchands (dont santé), ont de nombreux salariés au salaire minimum mais ont connu un repli modéré de leur activité (cf. graphique I.2).

Graphique I.2 : Perte d'activité et part des salariés ayant bénéficié de la revalorisation du salaire minimum



Source : Insee compte nationaux trimestriels au 2^{ème} trimestre, Dares (revalorisation).

Note de Lecture : Les sigles des secteurs sont les suivants. DE (Énergie, Eau, déchets), C1 (Industrie agro-alimentaire), C2 (Cokéfaction et raffinage), C3 (Biens d'équipements), C4 (Matériels de transport), C5 (Autres branches industrielles), FZ (Construction), GZ (Commerce), HZ (Transport), IZ (Hébergement-Restaurant), JZ (Information-Communication), KZ (Services financiers), LZ (Services Immobiliers), MN (Services aux entreprises), OQ (Services non marchands), RU (Services aux ménages).

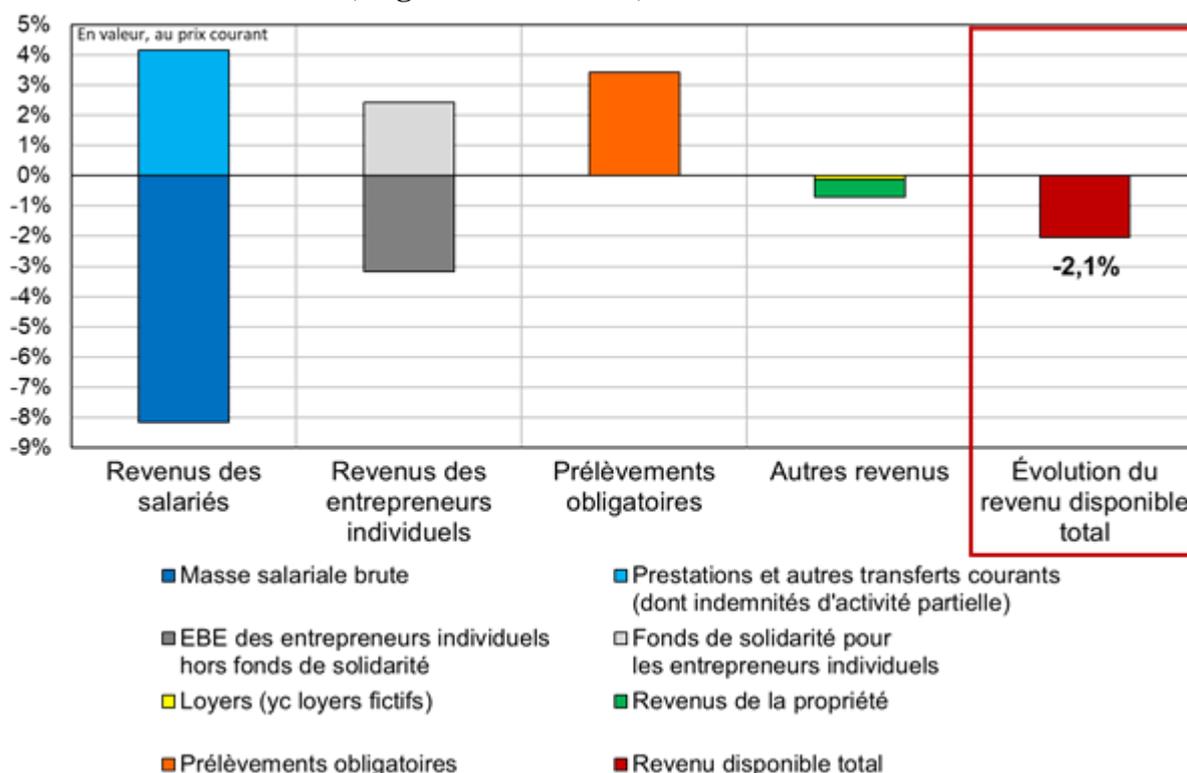
3. Les ménages français ont, de façon agrégée, été relativement épargnés par le choc économique

Le revenu disponible nominal des ménages a été relativement épargné par la crise. Celui-ci au deuxième trimestre 2020 aurait été inférieur de seulement 2% à son niveau un an auparavant selon les comptes trimestriels (résultats provisoires du troisième trimestre du T2) de l'Insee². Ce chiffre est à mettre en regard de la baisse du PIB nominal de 15 % dans le même temps. Ce relatif maintien du revenu des ménages s'explique par la forte intervention des pouvoirs publics pour le préserver. Les

² A l'occasion de la publication des résultats provisoires du troisième trimestre par l'INSEE, l'évolution du revenu brut des ménages (RDB) entre le 2nd trimestre 2019 et le 2nd trimestre 2020 a été revue à la baisse pour s'élever à environ -2,1%. Cette révision ne change pas notre constat d'un RDB qui a largement résisté à la chute du PIB nominal (environ -16% dans le même temps d'après les dernières données de l'INSEE) et dont le maintien est notable à l'échelle européenne (cf. supra).

administrations publiques ont compensé les pertes de revenus d'activité des ménages liées au choc à travers deux dispositifs principaux : l'activité partielle et le fonds de solidarité. Grâce à l'activité partielle, les administrations publiques permettent aux entreprises de diminuer leur masse salariale en proportion de leur chute d'activité, tout en maintenant temporairement les revenus des ménages. Les entrepreneurs individuels ont, eux, bénéficié du fonds de solidarité qui a également permis d'amortir l'effet de l'arrêt de l'activité sur les revenus des ménages (cf. graphique I.3).

Graphique I.3 : Contribution à l'évolution du revenu disponible brut nominal des ménages au deuxième trimestre 2020 (en glissement annuel)



Source : comptes trimestriels Insee (Résultats définitifs du 2^e trimestre 2020), calculs DG Trésor.

En comparaison avec les autres pays européens, le maintien du revenu des ménages français au 2nd trimestre 2020 est notable. En glissement annuel, le recul du revenu disponible brut nominal des ménages en France aurait été bien plus contenu que celui observé en Italie ou en Espagne. Son évolution aurait été proche de celle de l'Allemagne, les deux pays ayant accordé des aides directes généreuses aux ménages, via leurs dispositifs de chômage partiel notamment.

Tableau I.1 : Evolution du PIB nominal et du Revenu Disponible Brut nominal (RDB) des ménages au 2^{ème} trimestre 2020, en glissement annuel

	PIB valeur *	RDB des ménages *
France	-15%	-1%
Italie	-16%	-8%
Espagne	-21%	-10%
Allemagne	-9%	0%
Moyenne Zone Euro	-13%	-2%

* données désaisonnalisées et corrigées des effets de calendrier

Source : INSEE (résultats du T2 – avant mise à jour des données INSEE avec les résultats provisoires du T3France²), Eurostat (données à fin octobre)

Le gouvernement estime que le pouvoir d'achat des ménages reculerait³ relativement peu en 2020 - 0,5 % en comparaison du très fort recul du PIB, attendu de l'ordre de -10% dans la prévision initiale sous-jacente au PLF 2021. Les prévisions du gouvernement sur l'évolution du pouvoir d'achat des ménages sont alignées avec celles d'autres prévisionnistes, tels que la Banque de France qui anticipe également un recul de -0,5% dans ses projections publiées en juin, ou encore l'INSEE qui prévoit quant-à-lui une baisse de -0,2% du revenu disponible brut des ménages et de -0,6% du pouvoir d'achat dans sa note de conjoncture publiée début octobre. Compte tenu du contexte sanitaire lors de la rédaction de ce rapport, ces prévisions restent entourées de fortes incertitudes.

L'évolution du revenu des ménages sur l'ensemble de l'année 2020 repose sur un partage des pertes liées à la crise actuelle détaillé dans le Rapport Economique, Social et Financier annexé au projet de Loi de Finances du gouvernement. La prévision de PIB sous-jacente au RESF a été modifiée depuis sa publication, mais cette révision n'est pas de nature à changer substantiellement les chiffres qui sont dès lors plutôt à considérer comme des ordres de grandeur. Dans les grandes lignes, l'analyse avance que sans intervention des pouvoirs publics, les ménages auraient été fortement impactés par la crise en subissant près de 44% du choc économique. Les stabilisateurs automatiques et les mesures de soutien mises en place par le Gouvernement permettraient de transférer les deux tiers des pertes des ménages (après ajustements des entreprises) vers les administrations publiques. Ainsi, sur l'ensemble de l'année, les ménages ne supporteraient que 14 % des pertes de revenu totales de l'économie. Les ménages absorberaient donc une part du choc moindre que celle subie par les entreprises (23%) et par les administrations publiques (63%).

³ La part du choc de PIB absorbée par les ménages (14%) n'est pas à mettre directement en regard avec le recul estimé de -0,5% du pouvoir d'achat. En effet, notre analyse sur le partage des pertes est réalisée à partir d'un contrefactuel de ce qu'aurait été l'évolution des revenus en 2020 dans un scénario hors-Covid, alors que l'évolution du pouvoir d'achat s'apprécie par rapport à l'année 2019.

B. Le choc de la Covid a profondément bouleversé le marché du travail.

1. L'emploi se contracte très fortement au premier semestre 2020⁴

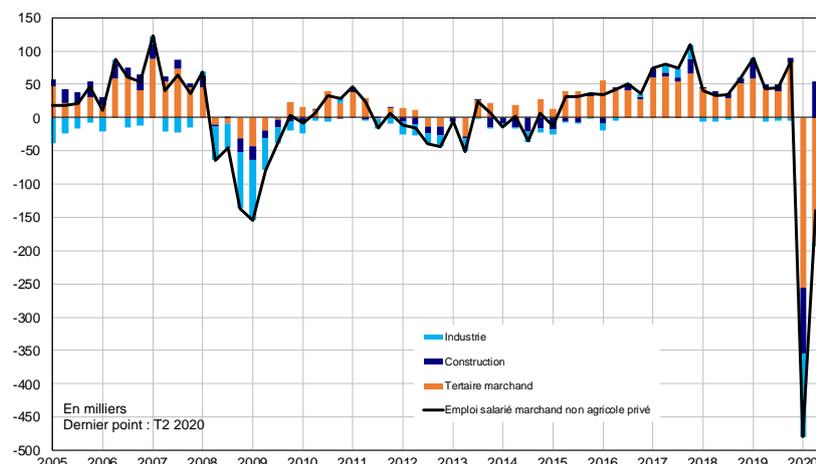
Le début d'année 2020 est marqué par une chute historique de l'emploi. Ce retournement brutal est engendré par la pandémie de Covid-19 qui a conduit à un fort ralentissement de l'activité économique lors du premier semestre 2020⁵. 500 000 emplois salariés ont été détruits entre fin 2019 et la fin mars 2020, puis 215 000 emplois au deuxième trimestre. Au total, ce sont donc 715 000 emplois salariés qui ont été détruits au premier semestre 2020, soit une chute de -2,8%. Cependant, les destructions d'emploi n'ont pas été homogènes et ont concerné avant tout certains secteurs et les formes d'emploi les plus précaires. Ainsi, alors que l'emploi intérimaire représente 3% de l'emploi salarié, il constitue près de 30% des destructions d'emploi au premier semestre. Par ailleurs, quatre secteurs représentent près de 64 % des destructions d'emploi hors intérim : l'hébergement restauration (33%), les arts et spectacles (10%), les activités de services administratifs et de soutien (10%), et le commerce (11%). Ces secteurs sont les plus directement impactés par les fermetures administratives. Au troisième trimestre 2020, les créations d'emploi salarié privé ont été très importantes et bien supérieures à celles anticipées par les conjoncturistes, compensant près de la moitié des destructions d'emploi observées au premier semestre.

La baisse de l'emploi salarié dans les secteurs principalement marchands (ci-après « emploi marchand ») a tiré à la baisse l'emploi salarié total. Entre la fin 2019 et la fin juin 2020, 619 000 emplois marchands ont été détruits, correspondant à une contraction de -3,6%. En glissement trimestriel, 479 000 postes sont détruits au premier trimestre puis 140 000 au second trimestre (cf. graphique I.4). Ces destructions atteignent une ampleur jamais observée sur un semestre depuis la seconde guerre mondiale. A titre de comparaison, la crise de 2008 avait entraîné une chute plus graduelle de l'emploi. Entre la fin du premier trimestre de 2008 et le troisième trimestre de 2009, date du dernier trimestre avant la première reprise de l'emploi observée, environ 517 000 emplois avaient été détruits.

⁴ L'évolution de l'emploi au troisième trimestre 2020 est commentée dans la partie suivante. En effet, l'estimation « Flash » de l'emploi au troisième trimestre porte sur un champ plus restreint, l'emploi privé, et n'est pas disponible à un niveau sectoriel fin.

⁵ Après une baisse de 5,6% au premier trimestre 2020, l'activité a diminué de 13,9% au deuxième trimestre.

Graphique I.4 : Glissement trimestriel de l'emploi des secteurs marchands non agricoles



Source : INSEE, estimations d'emploi localisées.

Notes : L'emploi intérimaire est réalloué dans les secteurs utilisateurs.

2. Le repli de l'emploi est d'une ampleur similaire dans l'industrie, la construction et les services

Le graphique I.4 représente l'évolution de l'emploi marchand, y compris intérim⁶, dans les secteurs de l'industrie, la construction et le tertiaire marchand. Le secteur tertiaire marchand a subi la plus forte chute avec 444 000 postes détruits entre la fin 2019 et fin juin 2020, soit une contraction de -3,7%. Le secteur de l'industrie a également été fortement touché en accusant une baisse de -3,8% de postes sur la même période, soit 130 000 emplois en moins. La construction est le secteur le moins impacté et connaît une baisse moins marquée de l'emploi au second semestre de -2,8%. Après 98 000 destructions de postes entre fin 2019 et la fin du premier trimestre, 54 000 emplois y ont été créés en glissement trimestriel au deuxième trimestre dans ce secteur.

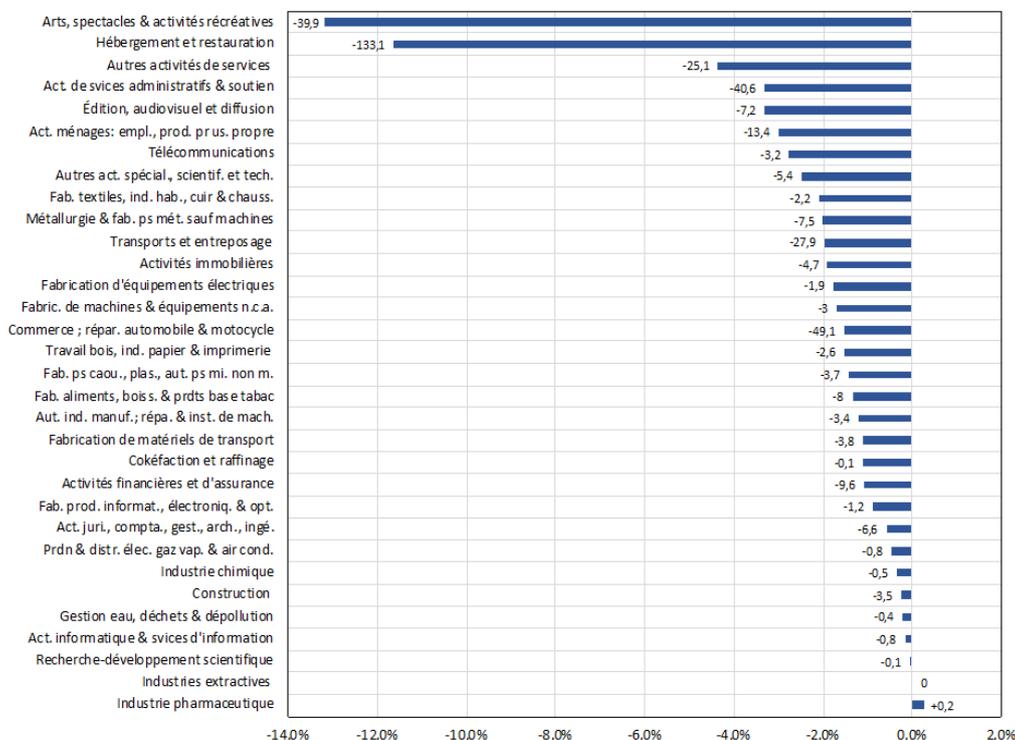
L'emploi intérimaire constitue près d'un tiers des destructions d'emplois au premier semestre 2020. Ainsi, l'emploi marchand hors intérim se replie de -2,5% au premier semestre 2020, soit une contraction moins marquée d'un point par rapport à celle de l'emploi salarié marchand. Néanmoins, la composition des emplois détruits n'est pas la même selon les secteurs. Ce sont majoritairement des emplois intérimaires qui ont été détruits dans la construction et l'industrie, tandis que dans le tertiaire les destructions ont concerné l'ensemble des contrats. Ainsi, hors intérim, l'emploi dans la construction s'est stabilisé à 1,425 million au premier semestre 2020, un niveau inférieur de -0,2% à celui de fin 2019. Dans l'industrie, l'emploi hors intérim recule dans une moindre ampleur que

⁶ L'emploi intérimaire est réalloué dans les secteurs utilisateurs. Les intérimaires du secteur non marchand sont exclus des personnes en emploi salarié marchand.

l'emploi y compris intérim avec un recul de -1,2% au premier semestre 2020. L'emploi tertiaire marchand hors intérim reste le plus impacté en accusant une baisse de -3,1% entre la fin 2019 et fin juin 2020.

Si l'emploi hors intérim se replie fortement au premier semestre dans le secteur tertiaire, cela cache de fortes disparités à un niveau plus fin d'analyse. Quatre secteurs représentent près de 64 % des destructions d'emploi hors intérim : l'hébergement restauration (33%), les arts et spectacle (10%), les activités de services administratifs et de soutien (10%), et le commerce (11%). Cependant, ces secteurs ont des poids dans l'emploi très différents et connaissent des évolutions d'ampleurs qui ne sont pas comparables. Les destructions d'emploi hors intérim dépassent les 10% dans les secteurs de l'hébergement-restauration et des arts et spectacles mais sont bien moindres dans le commerce et les services administratifs et de soutien, respectivement de -1,5 % et de -3,3 % (cf. graphique I.5). En plus des secteurs déjà cités, seul le secteur de l'édition, de l'audiovisuel et de la diffusion connaît un repli de l'emploi hors intérim supérieur à 3%. Lorsque l'on exclut les secteurs de l'hébergement-restauration et des arts et spectacle, l'emploi hors intérim se replie de -1,5% contre -2,5% sans cette exclusion.

Graphique I.5 : Evolution de l'emploi marchand hors intérim en glissement entre fin décembre 2019 et fin juin 2020 (en milliers et pourcentage)



Source : INSEE, estimations d'emploi localisées.

Notes : les étiquettes correspondent au glissement en milliers de l'emploi marchand hors intérim entre fin décembre 2019 et fin juin 2020. Les bars correspondent au glissement en pourcentage sur la même période.

L'emploi intérimaire s'est effondré au premier semestre avec 209 700 destructions d'emplois soit près de -27% des postes. La contribution des destructions d'emploi intérimaires aux destructions d'emploi au premier semestre est très importante : près de 30% des emplois détruits sont des intérimaires alors que l'intérim ne représente que 3% de l'emploi salarié au 31 décembre 2019. Si l'intérim s'est replié fortement au total, les variations mensuelles d'emploi intérimaires ont été très importantes. Après une baisse de 319 000 postes entre la fin 2019 et la fin du premier trimestre 2020, l'emploi intérimaire s'est redressé de 108 000 postes fin juin par rapport à fin mars 2020 (cf. graphique I.6). L'intérim a connu une chute historique au mois de mars 2020 (-41 %) puis a poursuivi sa contraction au mois d'avril (- 23 %) avant de rebondir fortement les trois mois suivant avec + 40 %, + 14 %, +10% en mai, juin, juillet respectivement. En juillet 2020, il reste nettement inférieur à son niveau d'avant crise, d'environ -19 % par rapport à fin 2019. Ces destructions ont concerné l'ensemble des secteurs. Le secteur de l'hébergement et restauration subit la plus forte baisse avec un repli de -80 % du nombre d'intérimaires sur le premier semestre de 2020. Néanmoins, ce sont les secteurs de la construction et de la fabrication d'autres produits industriels qui contribuent principalement à la baisse de l'emploi intérimaire de respectivement 19 % et 23 %, en raison d'un fort recours à l'intérim dans ces secteurs. Les destructions d'emplois intérimaires pendant la crise de Covid-19 ont été plus fortes et rapides que pendant la crise de 2009 du fait de la violence plus forte du choc. L'emploi intérimaire s'est contracté de -33 % entre mi-2008 et mi-2009, contre -41 % en un mois en mars 2020.

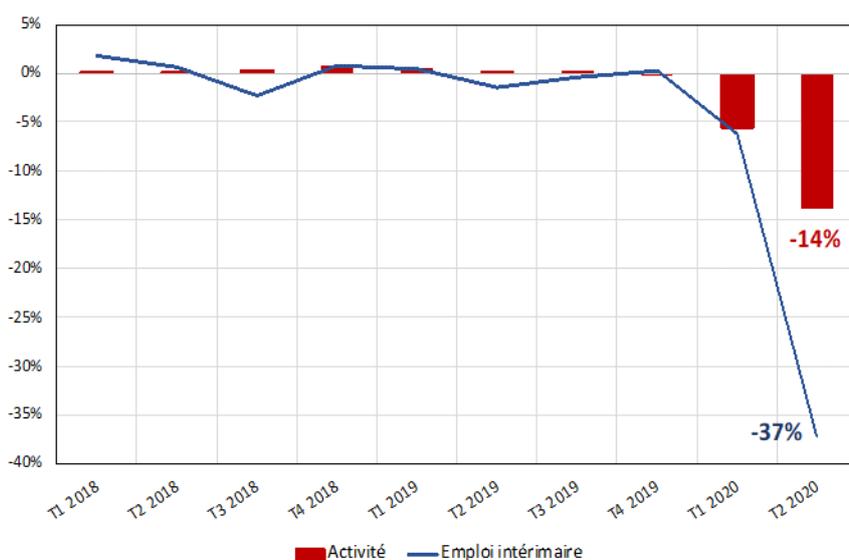
Graphique I.6 : Emploi intérimaire, en milliers



Source : INSEE, estimations d'emploi localisées.

L'emploi intérimaire a fortement réagi aux variations de l'activité économique mais de manière asymétrique : le rebond de l'emploi intérimaire est plus progressif que sa chute. En effet, au premier trimestre la chute de l'emploi intérimaire a été relativement proche de celle de l'activité ; au deuxième trimestre l'emploi intérimaire a subi une baisse nettement plus importante que l'activité : l'emploi intérimaire en moyenne trimestrielle⁷ baisse de -37% par rapport à son niveau de fin 2019, contre -14% pour l'activité (cf. graphique I.7). À un niveau plus détaillé, l'analyse de l'évolution mensuelle du niveau d'activité par rapport à la normale⁸ révèle la lente reprise de l'emploi intérimaire. La perte d'activité en termes de PIB était estimée à -18% en mai 2020, puis -9% en juin et -6% en juillet 2020⁹ tandis que l'emploi intérimaire restait en moyenne mensuelle à des niveaux bien inférieurs à leur normale de -45% en mai, -31% en juin et -23% en juillet. Ces chiffres témoignent de la lente reprise de l'emploi intérimaire qui est loin de retrouver son niveau d'avant crise malgré une reprise de l'activité.

Graphique I.7 : Variation de l'activité et de l'emploi intérimaire en moyenne trimestrielle



Sources : INSEE, estimations d'emploi localisées et comptes trimestriels, calculs DG Trésor

Notes : L'emploi intérimaire et l'activité sont ici mesurés en moyenne trimestrielle. En particulier, l'emploi intérimaire correspond à la moyenne trimestrielle des moyennes mensuelles.

Contrairement au secteur marchand, le secteur non-marchand est relativement épargné par la crise. Néanmoins, le secteur de l'administration publique, de l'enseignement, et de la santé humaine et

⁷ L'ensemble des chiffres sur l'emploi sauf mention contraire, est présenté en fin de trimestre. Cependant, les comptes trimestriels présentent l'activité en moyenne trimestrielle, afin d'assurer la comparaison entre l'écart à la normale pour l'activité et l'emploi intérimaire. Ce dernier a été recalculé en moyenne trimestrielle et mensuelle.

⁸ La normale fait référence au quatrième trimestre 2019.

⁹ Insee, point de conjoncture de septembre 2020 : « Activité économique ». Le dernier point de conjoncture du 6 octobre 2020 ne fournit pas d'information détaillée sur la perte d'activité mensuelle.

action sociale accuse 89 700 destructions de postes, soit une baisse de -1,1% entre fin décembre 2019 et fin juin 2020. Ces destructions nettes seraient principalement dues au gel des embauches pendant la période de confinement.

3. En contrecoup du premier semestre, les créations d'emplois privés ont été très importantes au troisième trimestre

Au 3^e trimestre 2020, l'emploi salarié privé a fortement rebondi avec +344 400 créations d'emploi (+1,8 %), après -650 000 postes détruits au 1^{er} semestre 2020 (-3,3 %), compensant ainsi plus de la moitié des destructions d'emploi observées au premier semestre.

Le rebond de l'emploi privé résulte pour moitié d'emploi intérimaire privé (*cf.* Graphique I.8). Celui-ci poursuit son rebond après sa baisse historique du 1^{er} trimestre, +135 900 postes privés sur le trimestre, après +107 800 au 2^e trimestre 2020 et -318 100 au 1^{er} trimestre. L'emploi intérimaire privé demeure néanmoins inférieur de 9,7 % à son niveau un an auparavant.

Hors intérim, l'emploi salarié marchand non agricole privé repart à la hausse avec +173 100 postes sur le trimestre (+1,1 %) principalement sous l'effet de créations d'emploi dans les services, avec 162 100 postes de plus (+1,4 %), tandis que l'emploi dans l'industrie continue de se replier légèrement avec -4 900 postes (-0,2 %) (*cf.* Graphique I.8). L'emploi dans la construction dépasse son niveau d'un an auparavant.

Evolution annuelle des principaux indicateurs de la situation sur le marché du travail

	2018	2019
Nombre de personnes en emploi salarié au 31 décembre (en milliers)	25256	25548
Glissement annuel	158,9	291,8
<i>En %</i>	0,6%	1,2%
Nombre de personnes en emploi salarié marchand au 31 décembre (en milliers)	16922	17185
Glissement annuel	166,7	262,5
<i>En %</i>	1,0%	1,6%
dans le secteur de la construction (dont intérim)	1538	1586
Glissement annuel	224,5	47,8
<i>En %</i>	1,9%	3,1%
dans le secteur de l'industrie (dont intérim)	3458	3448
Glissement annuel	-14,2	-9,8
<i>En %</i>	-0,4%	-0,3%
dans le secteur des services marchands (dont intérim)	11926	12150
Glissement annuel	157,4	224,5
<i>En %</i>	1,3%	1,9%
Nombre intérimaire au 31 décembre (en milliers)	791	788
Glissement annuel	-26,7	-2,7
<i>En %</i>	-3,3%	-0,3%
Part de CDD dans les embauches (en moyenne annuelle)	84%	84%
Nombre de chômeurs (en moyenne annuelle)	2678,25	2492
Glissement annuel	-106,25	-186,25
<i>En %</i>	-3,8%	-7,0%
Taux de chômage (en moyenne annuelle)	9,0%	8,4%

Notes : l'emploi intérimaire est ventilé par secteur utilisateur. Le nombre de personnes en emploi salarié marchand ne concerne pas les intérimaires utilisés dans un secteur non marchand. Par ailleurs, le nombre d'intérimaires au 31 décembre de chaque année inclut l'ensemble des intérimaires indépendamment du secteur utilisateur (qu'il soit marchand ou non).

Malgré un rebond au premier trimestre 2019, l'emploi intérimaire est orienté à la baisse en 2019. Il atteint environ 788 000 postes fin décembre 2019, soit un niveau inférieur de 0,3 % par rapport à fin décembre 2018. Au 31 décembre 2019, le secteur tertiaire concentre plus de 44 % des emplois intérimaires devant l'industrie (36 %) et la construction (20 %). En 2019, l'emploi intérimaire diminue dans le secteur de l'industrie et augmente dans le secteur tertiaire. Ce dernier concentre 2,5 points de pourcentage en plus de l'ensemble de l'emploi intérimaire par rapport à fin 2018, contre -2,4 points de pourcentage pour le secteur de l'industrie. De manière similaire, en 2019, la part des CDD dans les embauches reste stable, à 84%, malgré les créations d'emplois soutenues. Cela confirme l'amélioration de la qualité de l'emploi dans les embauches entamées depuis fin 2014.

Le ralentissement de l'activité depuis la fin de l'année 2017 ne s'est que partiellement répercuté sur la dynamique de l'emploi marchand. Par conséquent, les gains de productivité apparente du travail qui avaient atteint au troisième trimestre 2017 un pic à 1,5 % (en glissement annuel) ont fortement diminué. Ils sont quasiment nuls en moyenne en 2019.

Entre le premier trimestre 2019 et le quatrième trimestre 2019, le taux de chômage a baissé de 0,7 point de pourcentage, soit 172 000 chômeurs en moins dans la France entière. Au quatrième trimestre 2019, le taux de chômage atteint 8,1%. Le chômage des jeunes entre 15 et 24 ans est cependant resté stable, autour de 19,5% en moyenne en 2019. D'autre part, bien que le nombre de personnes dans le halo autour du chômage se stabilise en moyenne annuelle en 2019 le niveau au quatrième trimestre de la même année atteint un record de 1,7 millions de personnes. Les catégories d'âges supérieurs à 24 ans sont les principales concernées.

Les indicateurs de tensions de recrutement ont été fortement impactés au premier semestre 2020. Néanmoins, ils ne sont pas directement interprétables. En effet, les contraintes sanitaires ont fortement modifié les comportements de participation au marché du travail (*cf.* partie C de ce chapitre). L'évolution des tensions de recrutement pourrait dès lors plus refléter l'évolution du contexte sanitaire qu'un véritable changement entre le rapport de l'offre et de la demande de travail sur un type de poste donné.

4. Grâce au dispositif d'activité partielle, l'emploi s'est nettement moins replié que l'activité.

La baisse de l'emploi marchand d'une ampleur inédite reste néanmoins moins forte que la baisse de l'activité dans les secteurs marchands qui se replie de -6% au premier trimestre puis de -14% au deuxième¹⁰(*cf.* graphique I.1). Au total, l'activité a baissé d'environ 20% entre le quatrième trimestre 2019 et le deuxième trimestre 2020. Ces moindres destructions d'emploi révèlent une importante rétention de main d'œuvre par les employeurs grâce, en partie, au dispositif d'activité partielle. Pendant le confinement de mars à mai, de nombreux salariés ont eu recours à l'activité partielle dans la plupart des secteurs. Son usage s'est progressivement restreint aux secteurs les plus affectés par les restrictions sanitaires à partir de juin 2020¹¹ (*cf.* Chapitre 4). D'autres secteurs, comme les services de transports et l'industrie automobile et aéronautique ont retenu leur main d'œuvre au-delà du soutien offert par l'activité partielle¹².

Du fait du recours massif à l'activité partielle, le nombre moyen d'heures travaillées au premier semestre a beaucoup chuté¹³. Ainsi, le nombre d'heures hebdomadaires travaillées par emploi a diminué de 4,8% au premier trimestre 2020 avant d'accuser une baisse de 12,9% au deuxième trimestre 2020. Le niveau d'heures travaillées est -18% inférieur à son niveau un an auparavant.

L'arrêt de l'activité combiné à la rétention de la main d'œuvre a mécaniquement conduit les gains de productivité apparente du travail à s'effondrer au premier semestre 2020.

¹⁰ Insee, Comptes nationaux trimestriels au troisième trimestre 2020, première estimation

¹¹ L'activité partielle est un dispositif qui permet de flexibiliser la demande de travail et d'abaisser le nombre d'heures travaillées ajustement du nombre d'emplois.

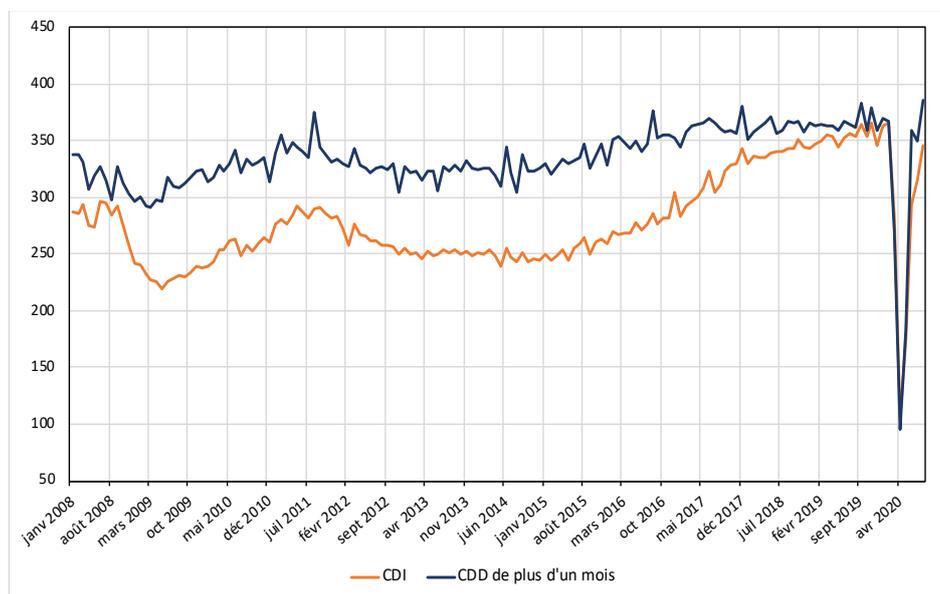
¹² Insee, Point de conjoncture Septembre 2020.

¹³ Insee, informations rapides d'août 2020, « Au deuxième trimestre 2020, un marché du travail sous l'influence du confinement ».

5. Depuis mai 2020 le rebond de l'emploi est porté par les contrats courts.

Le confinement a entraîné une chute brutale des embauches aussi bien en CDI qu'en CDD. Le nombre d'embauches en contrats de plus d'un mois était de 23% en-dessous de son niveau un an auparavant en mars 2020 et de plus de 72% en avril 2020, soit un gel de près de deux embauches sur trois pendant la période de confinement (cf. graphique I.9). L'arrêt des embauches a concerné dans une même ampleur les CDI et les CDD de plus d'un mois. Néanmoins, depuis avril 2020, la reprise des embauches en CDI est plus lente que celle des embauches en CDD. En effet, dès juin 2020, les embauches en CDD de plus d'un mois avaient retrouvé leur niveau d'avant crise, tandis que les embauches en CDI restaient encore de plus de 15% en-dessous de leur niveau un an auparavant. Au total, entre les mois de janvier et septembre 2020, il y a eu 1,1M d'embauches en contrats de plus d'un mois de moins que sur la même période en 2019. Un tel profil d'évolution des embauches n'avait pas été observé pendant la crise de 2008 : les embauches en CDI avaient fortement baissé alors que celles en CDD de plus d'un mois s'étaient moins contractées. L'écart des embauches entre CDI et CDD de plus d'un mois s'est alors creusé.

Graphique I.9 : Évolution des embauches mensuelles en contrat de plus d'un mois, en milliers



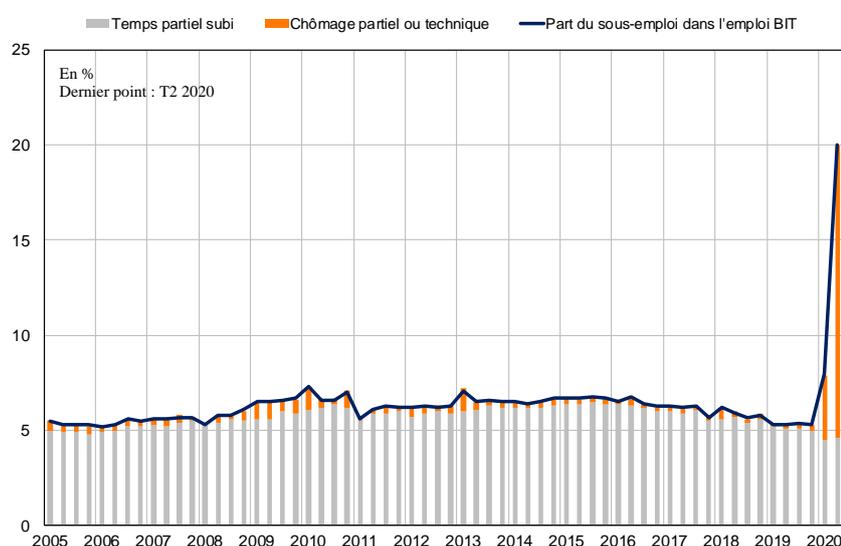
Source : Acoff-Urssaf, calculs DG Trésor

Tiré par le recours massif à l'activité partielle, la part des salariés en sous-emploi¹⁴ a augmenté d'environ 15 points de pourcentage entre le quatrième trimestre 2019 et le deuxième trimestre 2020

¹⁴ Le sous-emploi comprend les personnes actives occupées au sens du BIT qui remplissent l'une des conditions suivantes :

(cf. graphique I.10). Ainsi, au deuxième trimestre 2020, 20% des salariés sont en situation de sous-emploi, les $\frac{3}{4}$ d'entre eux le sont pour cause de chômage partiel ou technique, un niveau inédit depuis que l'Insee le mesure (1990). Bien que les hommes soient moins touchés d'ordinaire par le sous-emploi, les femmes comme les hommes ont connu une forte augmentation de la part du sous-emploi (respectivement +11,8 points, à 21,4% et +12,3 points à 18,7%)¹⁵. Le temps partiel subi a poursuivi sa tendance à la baisse entamée depuis mi-2015 au premier trimestre 2020 avant de légèrement se redresser au second trimestre. Néanmoins, ce dernier résultat semble sujet à un effet de composition : les contrats courts ayant été détruits au premier semestre 2020, la part des salariés en temps partiel subi a mécaniquement baissé.

Graphique I.10 : Proportion de salariés en sous-emploi



Source : INSEE, enquête emploi

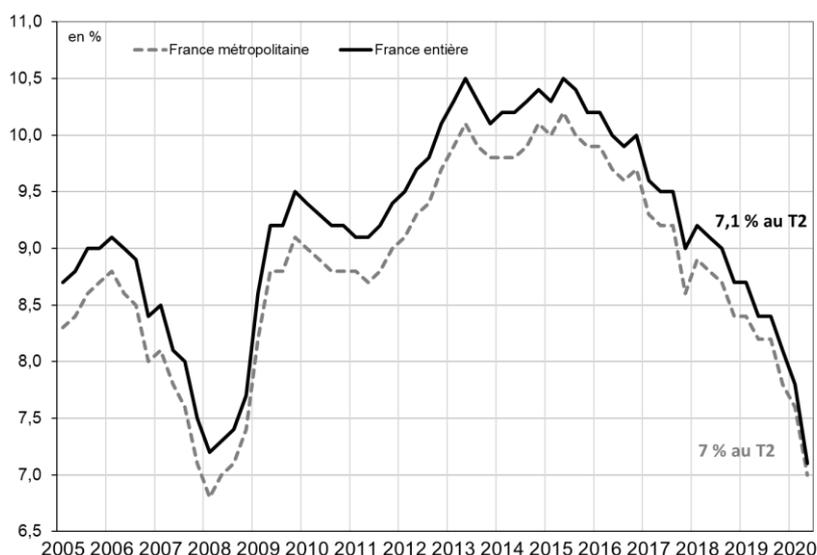
En baisse tendancielle depuis le 2^{ème} trimestre 2015, le taux de chômage au sens du BIT est passé de 10,2 % au 2^{ème} trimestre 2015 à 7,8 % fin 2019 avant de chuter plus rapidement en 2020 pour s'établir à 7,1% au 2^{ème} trimestre 2020 pour la France métropolitaine (cf. graphique I.11a). Néanmoins, l'accélération de la baisse du taux de chômage ne reflète pas une amélioration de la situation du marché du travail suite à la crise de la Covid-19. Celle-ci est inhérente à la définition du taux de chômage. En effet, un chômeur au sens du Bureau international du travail (BIT) est une personne âgée de 15 ans ou plus qui satisfait les trois critères suivants : (i) être sans emploi pendant la semaine

- Elles travaillent à temps partiel, souhaitent travailler davantage et sont disponibles pour le faire, qu'elles recherchent activement un emploi ou non ;
- Elles travaillent à temps partiel (et sont dans une situation autre que celle décrite ci-dessus) ou à temps complet, mais ont travaillé moins que d'habitude pendant une semaine de référence en raison de chômage partiel (chômage technique) ou mauvais temps.

¹⁵ Insee, informations rapides d'août 2020, « Au deuxième trimestre 2020, un marché du travail sous l'influence du confinement ».

de référence ; (ii) être disponible pour travailler dans les deux semaines à venir ; (iii) avoir effectué, au cours des quatre dernières semaines, une démarche active de recherche d'emploi ou avoir trouvé un emploi qui commence dans les trois mois. Pendant le confinement, un grand nombre de personnes sans emploi avaient interrompu leurs recherches ou n'étaient pas disponibles pour travailler, ce qui a fait mécaniquement baisser le nombre de chômeurs¹⁶. C'est ce que révèle l'analyse hebdomadaire de la part des personnes disponibles et ayant effectué une démarche active de recherche d'emploi pendant le premier semestre 2020 (cf. graphique I.11b).

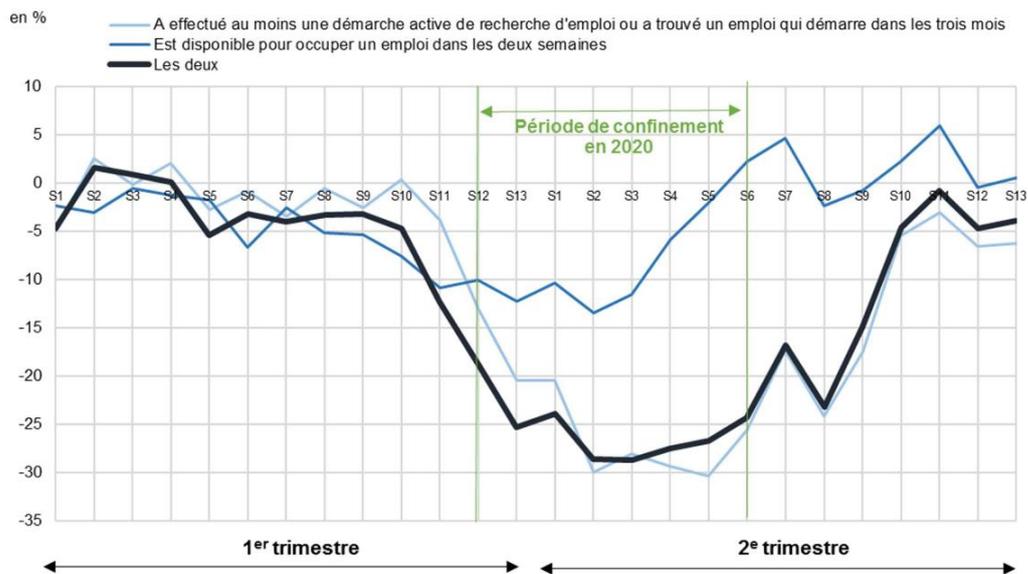
Graphique I.11a : Évolution du taux de chômage au sens du BIT



Source : Insee, enquête Emploi

¹⁶ Insee, point de conjoncture de septembre 2020 : « Emploi-chômage ».

Graphique I.11b : Ecart entre 2019 et 2020, pour chaque semaine, de la part des personnes disponibles et ayant effectué une démarche active de recherche d'emploi



Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes de 15-64 ans, sans emploi au sens du BIT et souhaitant travailler.

Source : INSEE, enquête Emploi, 13 aout 2020.

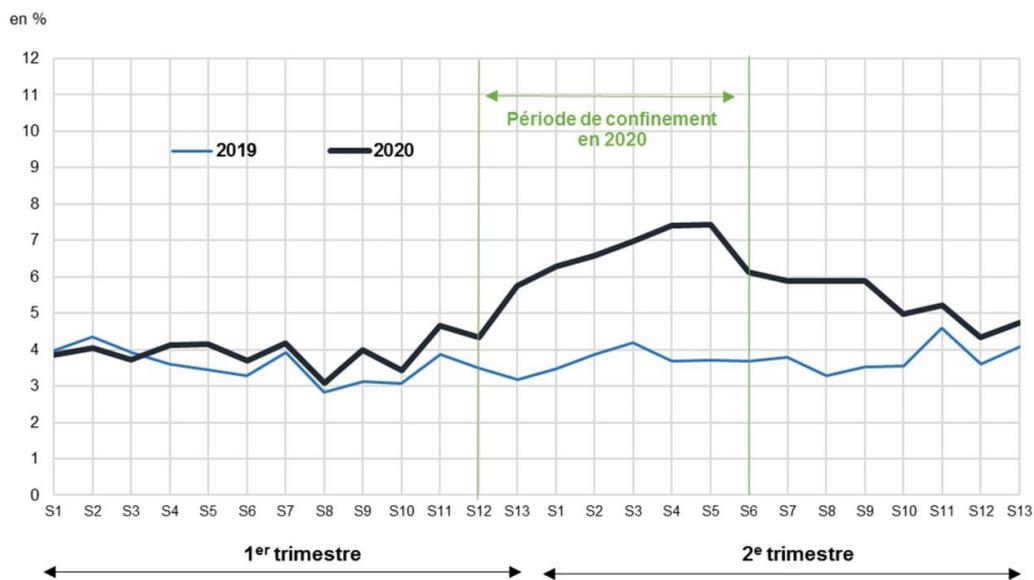
En conséquence d'une moindre intensité de recherche d'emploi ou disponibilité à travailler pendant le confinement, le nombre de personnes dans le halo autour du chômage a fortement augmenté sur cette période. Le halo autour du chômage correspond aux personnes sans emploi qui souhaitent travailler sans être en recherche active et/ou sans être disponibles pour travailler. Ce nombre a presque doublé (+48%) entre le quatrième trimestre de 2019 et le deuxième trimestre 2020 (cf. graphique I.12a). Cela correspond à 811 000 personnes supplémentaires dans le halo autour du chômage, toutes catégories d'âges confondues. Néanmoins, ces comportements atypiques de participation au marché du travail devraient s'estomper avec la reprise de l'activité. En effet, dès lors que le confinement a été levé, la part des personnes dans le halo autour du chômage a diminué sans avoir retrouvé son niveau d'avant à la fin du deuxième trimestre 2020 (cf. graphique 12b).

Graphique I.12a : Évolution trimestrielle du nombre de personnes dans le halo autour du chômage, en milliers



Source : INSEE, Enquête emploi

Graphique I.12b : Part des personnes dans le halo autour du chômage par semaine de référence

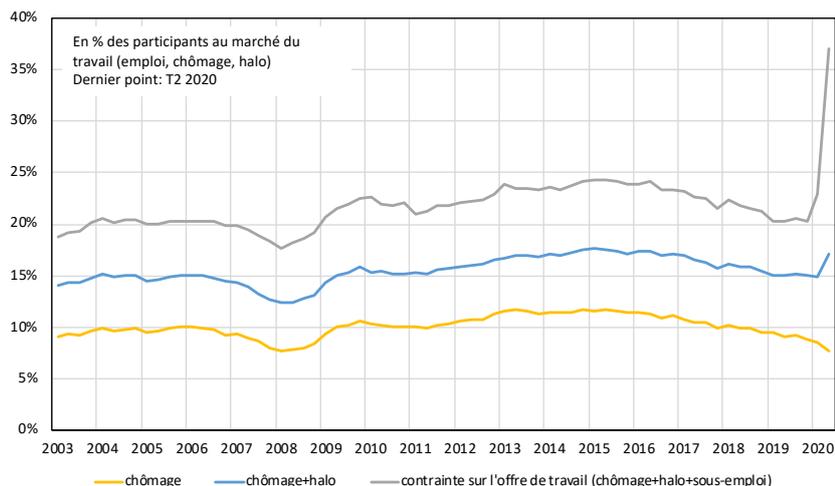


Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes de 15-64 ans.

Source : INSEE, enquête Emploi, 13 août 2020.

Au total, au deuxième trimestre 2020, près d'un participant étendu au marché du travail sur trois se trouve contraint dans son offre de travail. Les participants étendus au marché du travail incluent les personnes en emploi, au chômage et dans le halo du chômage. Cette contrainte se manifeste soit par l'absence d'emploi (au chômage ou dans le halo autour du chômage), soit par une situation de sous-emploi, comme en témoigne le graphique I.13.

Graphique I.13 : Évolution de la contrainte sur l'offre de travail

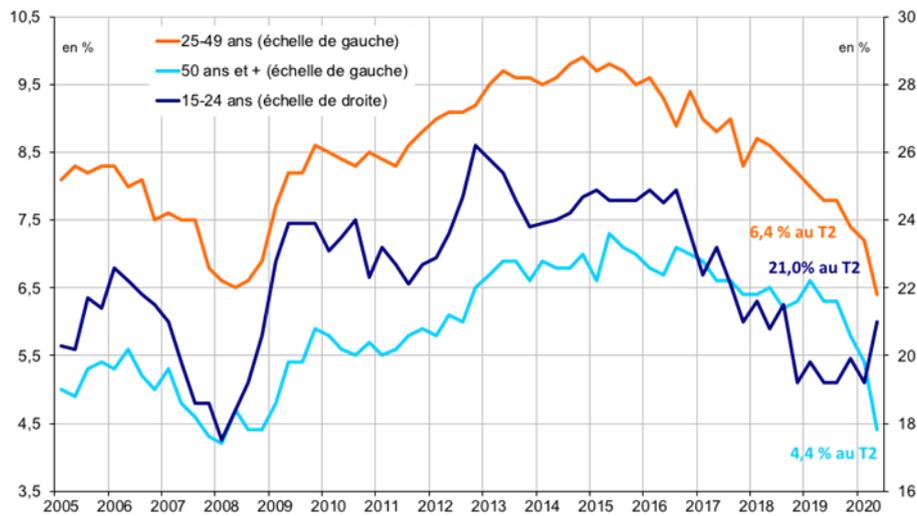


Source : INSEE, enquête Emploi.

Toutes les catégories d'âge ne sont pas concernées par la baisse du taux de chômage depuis fin 2019. En effet, suite à une stabilité en 2019 à 19,5% en moyenne, le taux de chômage des jeunes de 15 à 25 ans a augmenté au deuxième trimestre 2020. Cette augmentation de 1,8 point de pourcentage du taux de chômage des jeunes entre les deux premiers trimestres de 2020 contraste avec la tendance baissière des taux de chômage depuis plus de 7 ans¹⁷. Cette rupture semble témoigner d'une différence de comportement de participation au marché du travail entre les catégories d'âge. En effet, comme le révèle le graphique I.14b, les jeunes ont été moins concernés par l'inactivité pendant le confinement et ont continué à chercher du travail lors du deuxième trimestre de 2020. Alors que le nombre de personnes de plus de 25 ans dans le halo du chômage a augmenté de 51% en moyenne au deuxième trimestre, il n'a augmenté que de 20% pour les personnes entre 15 et 24 ans.

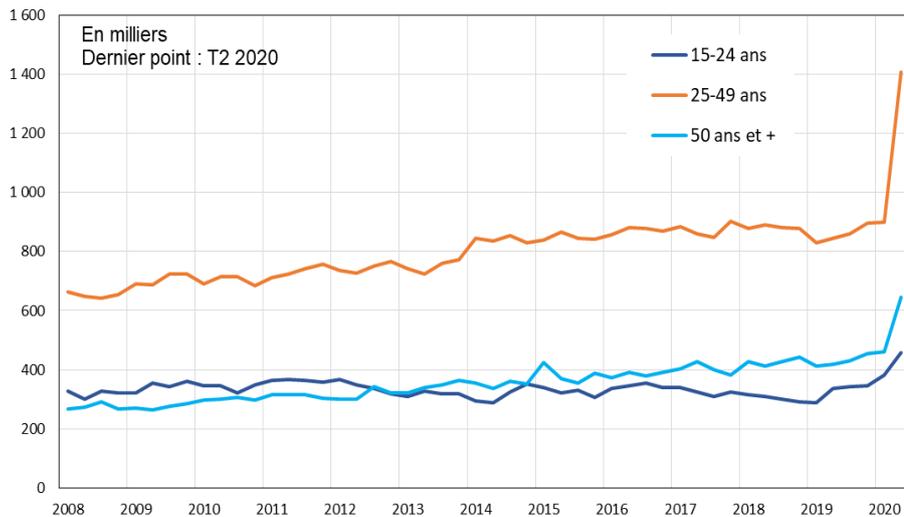
¹⁷ Depuis 2003, le pic de chômage des jeunes de 15 à 24 ans a été atteint au quatrième trimestre 2012. Il était alors de 26,2%.

Graphique I.14a : Taux de chômage au sens du BIT par âge (France métropolitaine)



Source : INSEE, Enquête emploi.

Graphique I.14b : Nombre de personnes dans le halo autour du chômage par âge, en milliers



Source : INSEE, Enquête emploi.

L'évolution du taux de chômage de longue durée, c'est-à-dire supérieure à un an, a connu une inflexion depuis la fin de l'année 2016 (cf. graphique I.15a). Ce taux, qui s'élève à 3 % de la population active au 1er trimestre 2020, connaît une chute notable de -0,8 point au second trimestre 2020 pour atteindre 2,2% de la population active, en lien avec la moindre participation au marché du travail. Depuis la fin d'année 2017, la proportion de chômeurs de longue durée a diminué tendanciellement, reflétant l'amélioration des conditions sur le marché du travail (cf. graphique

I.15b). En 2018, la baisse de la proportion de chômeurs de longue durée a davantage concerné la catégorie des plus de 50 ans. Au deuxième trimestre 2020, l'ensemble des catégories d'âge sont concernées par la baisse de la proportion de chômeurs de longue durée parmi les chômeurs. Cette baisse, en début de crise, témoigne d'un afflux de nouveaux chômeurs, qui vient réduire la proportion de chômeurs de longue durée. Elle peut également signaler un plus fort glissement des chômeurs de longue durée vers l'inactivité suite à la crise de la Covid-19¹⁸.

Graphique I.15a : Taux de chômage de longue durée (France entière)

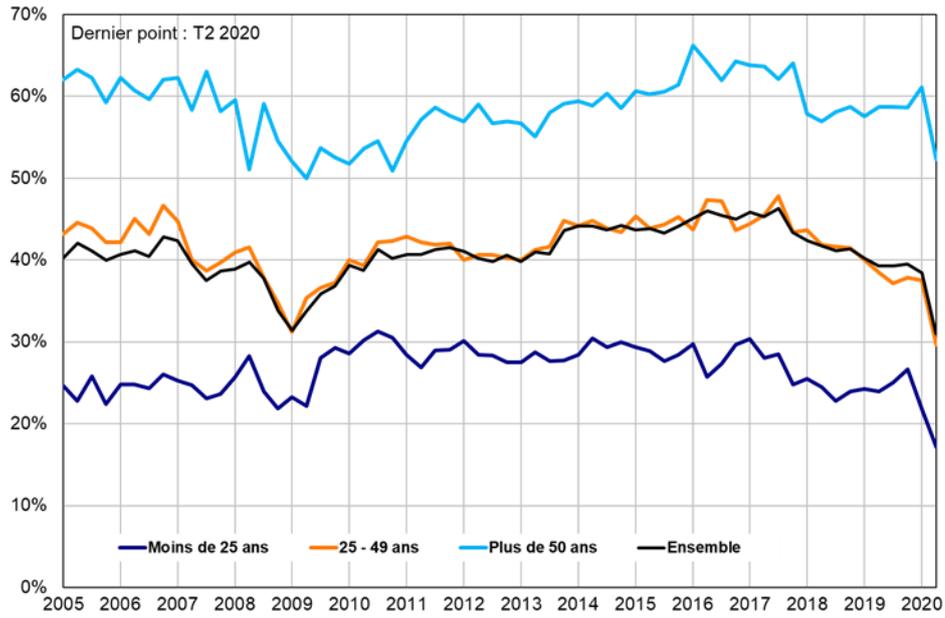


Source : INSEE, Enquête emploi.

Champ : Population des ménages, personnes de 15 ans ou plus.

¹⁸ En effet, le taux de chômage de longue durée se calcule comme la part des personnes dans la population active qui cherchent un emploi depuis plus d'un an (définition Insee). Ainsi, dans la mesure où le nombre de chômeurs et de personnes en emploi baisse au premier semestre 2020, cela signifie que le nombre de personnes au chômage de longue durée diminue plus fortement.

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



Source : INSEE, Enquête emploi.

Champ : Population des ménages, personnes de 15 ans ou plus.

II. LA REVALORISATION DU SMIC ET LA FORMATION DES SALAIRES

Ce chapitre met en perspective l'évolution du SMIC avec celle de l'ensemble des salaires. Depuis 2008, les revalorisations du SMIC sans coup de pouce discrétionnaire garantissent une hausse continue du pouvoir d'achat du SMIC, mais sont plus modérées que les évolutions des principales références salariales (SHBO, SHBOE, SMPT). La hiérarchie des salaires de branche comme celle des rémunérations horaires restent toutefois stables depuis 2008, indiquant que les revalorisations automatiques du SMIC n'ont pas eu pour effet un tassement des écarts salariaux sur la période récente. Celle du 1^{er} janvier 2020 a concerné directement 13 % des salariés, soit une valeur élevée et comparable à celle de l'an passé.

A. Le pouvoir d'achat du SMIC progresse, mais plus modérément que celui des principales références salariales

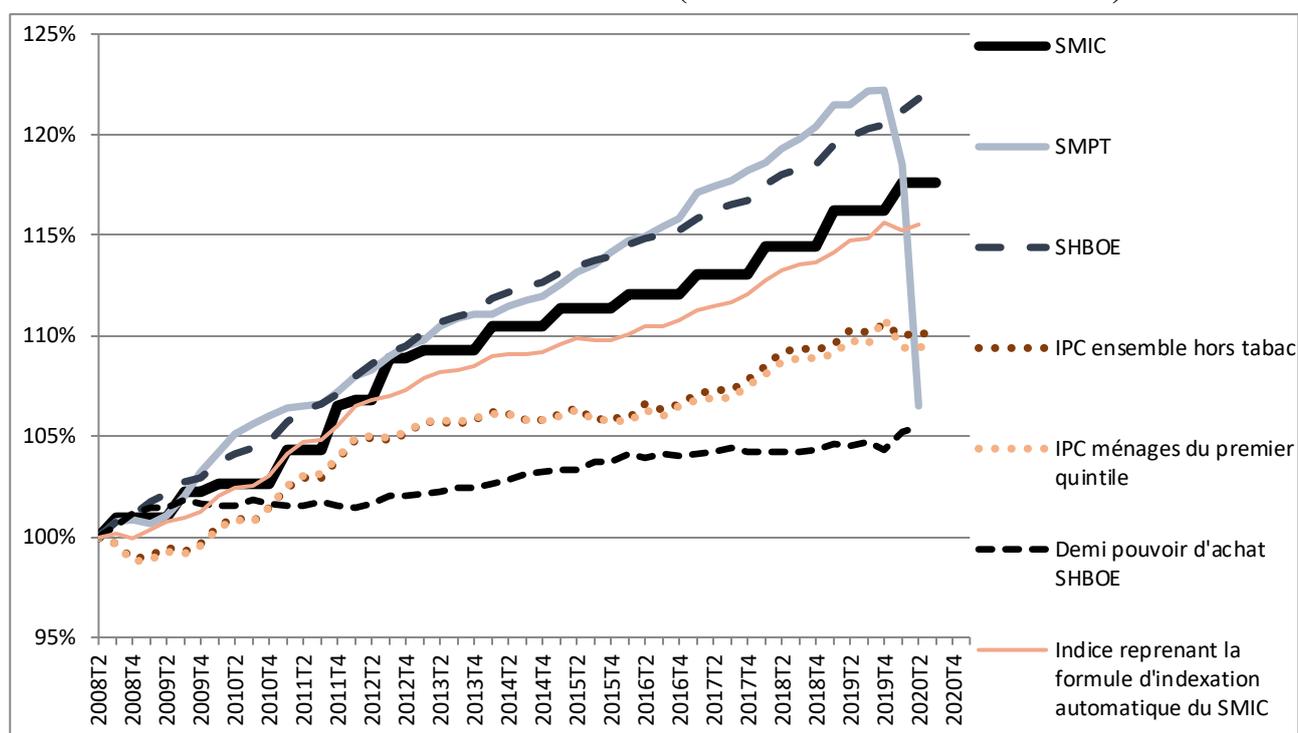
Le 1^{er} janvier 2020, le SMIC horaire brut a été porté à 10,15 euros, soit une progression de 1,2 % par rapport au montant fixé lors de la revalorisation de janvier 2019 (10,03 euros). Cette hausse du SMIC a été supérieure à celle des prix sur la même période (0,4 % entre le 1^{er} trimestre 2019 et le 1^{er} trimestres 2020). Du fait de la crise sanitaire qui a débuté en mars 2020, la comparaison avec les variations des principaux indices de salaires requiert des précautions particulières (graphique II.1). D'une part, la comparaison n'est pas possible quand les données sont manquantes : l'interruption de l'enquête Acemo au 1^{er} trimestre 2020 empêche d'analyser l'évolution habituelle de ces indices entre le 1^{er} trimestre 2019 et le 1^{er} trimestre 2020 (même si le point est extrapolé dans le graphique ci-dessous). D'autre part, l'effet de la crise sur les indicateurs de salaire à partir du 2^e trimestre rend leur comparaison avec l'augmentation du SMIC moins pertinente, car cette dernière concerne la période d'avant crise.

De surcroît, avec la crise sanitaire, le SMPT (salaire moyen par tête) perd de sa pertinence pour renseigner sur les évolutions structurelles des salaires, du fait de son mode de construction basé sur la masse salariale (considérablement amputée car n'incluant pas les indemnités d'activité partielle) et les effectifs salariés en emploi (qui incluent de leur côté ceux concernés par l'activité partielle). Le SHBOE (salaire horaire de base des ouvriers et employés) demeure à l'inverse adapté puisqu'il permet de raisonner à structure d'emploi constante et n'est pas affecté par le niveau de recours à l'activité partielle. Il a augmenté de 1,6% entre le 2^e trimestre 2019 et le 2^e trimestre 2020, soit une

progression similaire à celle de l'an passé. L'annexe III détaille le mode de construction de ces deux indicateurs et leurs variations pendant la crise récente.

Si l'on se limite aux indicateurs disponibles sur la période précédente d'avant crise, le SHBOE et le SHBO ont respectivement progressé de 1,7 % et 2,0 % entre le 4^e trimestre 2018 et le 4^e trimestre 2019. Cela laisse supposer que la progression du SMIC a bien été, comme les années précédentes, inférieure à celle des principaux indices de référence des salaires, sur une période comparable. Le SMPT a quant à lui augmenté de 1,5 % entre le 4^e trimestre 2018 et le 4^e trimestre 2019.

Graphique II.1 : Évolutions du SMIC, du SHBO, du SHBOE et du salaire mensuel par tête entre le 2e trimestre 2008 et le 3e trimestre 2020 (indice 100 au 2e trimestre 2008)



Sources : INSEE, comptes nationaux, DARES, Acemo.

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

Dans la période d'avant crise sanitaire, l'évolution du SMIC depuis le début des années 2000 a connu trois grandes périodes : au début des années 2000, il a progressé sensiblement plus vite que les indices de salaire de base, notamment en raison de la réduction du temps de travail et de la convergence avec les garanties mensuelles de rémunération mises en place pour les salariés passés aux 35 heures. Entre 2005 et 2012, le SMIC évolue globalement en ligne avec les salaires de base, notamment sous l'effet de coups de pouce décidés en 2005, 2006 et 2012. A partir de 2013, en l'absence de coup de pouce, la progression du SMIC a été plus modérée que celle des salaires de base. L'écart de progression

depuis 2008 entre le SMIC brut et les autres indices de salaire a continué à se creuser. Au total, le SMIC brut a progressé de 18 % entre le 2^e trimestre 2008 et le 2^e trimestre 2020, alors que le SHBO a augmenté de 22 % et le SHBOE de 21 %. Si l'évolution du salaire minimum avait été strictement calée sur celle du pouvoir d'achat du salaire horaire de base des ouvriers et des employés, le SMIC brut aurait crû de 11 %, soit un écart plus important encore avec les autres indices de salaire. Le coup de pouce sur le SMIC du 1^{er} juillet 2012 a en grande partie réduit cet écart, qui s'est accentué depuis en l'absence de coup de pouce (+8 % de croissance pour le SMIC depuis le coup de pouce de 2012, contre +11 % de croissance pour le SHBOE). Dans une moindre mesure, le fait de ne pas tenir compte des évolutions négatives des deux indices de référence dans la revalorisation du SMIC a également contribué à soutenir la progression du SMIC. C'était le cas pour les prix, lors des revalorisations du 1^{er} janvier 2016, et pour le pouvoir d'achat du SHBOE au 1^{er} janvier 2018.

En ce qui concerne le coût du travail, le ratio entre le coût au salaire minimum et le coût au salaire médian (indice de Kaitz) , qui permet de rendre compte de la dispersion des salaires, était en 2019 dans la moyenne des 28 pays de l'OCDE disposant d'un salaire minimum¹⁹. En revanche, en comparant les revenus d'activité disponibles, ce ratio est (toujours en 2019) le plus élevé des pays de l'OCDE, ce qui a été accentué cette année après le renforcement de la Prime d'activité. La différence de classement entre ces deux ratios est liée aux politiques d'exonérations de contributions sociales ciblées sur les bas salaires, qui contribuent à diminuer le coût du travail à niveau du SMIC net donné, et au soutien ciblé des revenus à travers les prestations sociales (prime d'activité, APL, etc.). Si les revenus disponibles relatifs sont actuellement nettement plus élevés en France que dans les autres pays, la progression du SMIC brut plus modérée que celle des références salariales moyennes pourrait à terme contribuer à rapprocher progressivement la situation française de celle observée dans les autres pays.

Concernant la prochaine revalorisation du SMIC au 1^{er} janvier 2021, selon les résultats de l'enquête Acemo du Ministère du Travail, l'indice du SHBOE a progressé de 1,5 % sur un an au T3 2020, selon les chiffres disponibles au moment de la rédaction du présent rapport. L'indice des prix à la consommation des ménages du 1^{er} quintile de la distribution des niveaux de vie, hors tabac, a diminué sur la même période de 0,4 %, alors qu'elle était positive l'an passé. L'inflation négative implique, d'une part, que sa contribution à l'évolution du SMIC est neutralisée, et, d'autre part, que l'évolution du pouvoir d'achat du SHBOE, qui est l'autre composante de la revalorisation du SMIC, est

¹⁹ Sur ce sujet, voir également *infra* le chapitre « Salaires, coût du travail et compétitivité » et en particulier le graphique « Ratio du salaire minimum au salaire médian en coût du travail et en revenu d'activité net, 2018 et simulations 2019 pour la France. »

supérieure au glissement annuel du SHBOE. Cette dernière s'élèverait à 1,91 %, soit une valeur comparable à celle de l'année précédente. En conséquence, sans revalorisation discrétionnaire (coup de pouce) et selon l'estimation provisoire qui peut être faite au moment de la rédaction de ce rapport, la revalorisation automatique serait inférieure cette année à celle de l'an passé (0,99 % contre 1,20 %), tout en garantissant une hausse du pouvoir d'achat supérieure à celle de l'an passé. L'écart entre les évolutions du pouvoir d'achat du SMIC et du SHBOE devrait en revanche se creuser encore d'environ 0,9 point (sous réserve des évolutions des prix et du SHBOE au quatrième trimestre 2020, non encore connues au moment de la rédaction de ce rapport).

B. L'articulation du SMIC avec la négociation salariale de branche

Comme dans ses précédents rapports, le groupe d'experts revient sur l'articulation de la revalorisation du SMIC avec les différents salaires conventionnels négociés dans les branches²⁰. Dans la continuité de l'analyse du lien entre le SMIC et l'évolution des salaires dans les branches, un encadré présente comme l'an dernier un indice synthétique, créé par la Dares pour résumer l'évolution de l'ensemble des minima de branches.

1. Une activité conventionnelle salariale en léger retrait en 2019

En 2019, l'activité conventionnelle salariale de branche est en retrait par rapport aux années précédentes²¹. 418 avenants salariaux ont été signés dans l'année, soit une baisse de 10 à 15 % par rapport à l'an dernier (467 au moment de la rédaction du rapport précédent, alors que le chiffre final est de 493). Cette légère baisse prolonge celle constatée entre 2017 et 2018 (-6,4 %), après une période de forte hausse, de 9,5 % entre 2015 et 2016, puis 12 % entre 2016 et 2017. L'activité était à l'inverse plus mesurée en 2014 et 2015, à un niveau encore inférieur à celui constaté en 2019. Dans la période qui a précédé ces deux phases (à savoir en 2011 et 2012), l'activité conventionnelle salariale de branche avait connu ses plus fortes hausses, suite au « coup de pouce » introduit dans la revalorisation

²⁰ Cette partie reproduit des résultats de "La négociation collective en 2019", bilan présenté à la Commission nationale de la négociation collective à l'automne 2020. Ces chiffres pour l'année 2019 sont provisoires et peuvent faire l'objet de révisions ultérieures.

²¹ Cette baisse est en partie liée à des conditions de recueil difficiles de l'information en raison des grèves de la fin 2019 et du confinement de début 2020. Bien qu'il ne concerne qu'un faible nombre de branches en activité, le contexte de restructuration des branches a pu également participer à cette baisse.

du SMIC au 1^{er} juillet 2012. Ce dernier avait contraint un certain nombre de branches à négocier un second accord dans l'année.

En 2019, la tendance au ralentissement de la croissance économique (1,3 % en 2019 contre 1,7 % en 2018) et à la baisse de l'inflation (1,1 % en 2019 contre 1,8 % en 2018) peut en partie expliquer le léger retrait de l'activité conventionnelle. Cette dernière reste néanmoins soutenue, notamment en raison de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat versée en début d'année, qui a pu jouer sur les négociations via les accords d'intéressement. Le maintien d'un certain dynamisme de la négociation tient également à la revalorisation du SMIC supérieure à celle de l'année précédente (1,5 % au 1^{er} janvier 2019 contre 1,2 % au 1^{er} janvier 2018). Cette dernière a rendu nécessaire la signature d'un accord dans un nombre un peu plus élevé de branches pour conserver un bas de grille conforme au SMIC.

En 2019, le nombre de branches n'ayant conclu aucun accord pendant les deux dernières années est en augmentation. On compte 21 branches du secteur général sur 171 dans cette situation en 2019 (c'est-à-dire n'ayant conclu d'accord ni en 2018 ni en 2019) contre 15 en 2018 et 17 en 2017. Mais comme les années précédentes, le cas le plus fréquent reste que les branches qui ne parviennent pas à conclure un accord une année donnée y parviennent l'année suivante. Ainsi, le commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (660 100 salariés), la coiffure (103 600 salariés), les hôtels, cafés, restaurants (593 600 salariés), la plasturgie (124 200 salariés) n'ont signé aucun avenant salarial en 2019, mais en avaient toutefois conclu un en 2018. Inversement, certaines branches ont conclu un avenant salarial en 2019, alors qu'elles ne l'avaient pas fait en 2018. C'est le cas des bureaux d'études techniques (757 100 salariés), de l'hospitalisation privée (245 400 salariés), du commerce de détail non alimentaire (105 300 salariés).

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

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

Parmi les 171 branches du secteur général de 5 000 salariés ou plus²², 149 (soit 87 %) avaient, au 31 décembre 2019, conclu un accord ou émis une recommandation patronale prévoyant un premier coefficient au moins au niveau du SMIC. Ce nombre était quasiment identique en 2017 et en 2016,

²² Ces branches couvrent au total 11,3 millions de salariés, sur un total de 14,1 millions de salariés couverts par l'ensemble des branches.

où 154 branches, soit 89 % d'entre elles, étaient en conformité avec le niveau du SMIC au 31 décembre. Le nombre de salariés couverts par des conventions salariales où le niveau du premier coefficient est conforme au SMIC se stabilise à 9,8 millions en 2019, après une légère hausse entre 2016 et 2018, de 8,6 millions à plus de 10 millions de salariés.

Parmi les 22 branches du secteur général dont le premier coefficient a un niveau inférieur à la valeur du SMIC revalorisé au 1^{er} janvier 2019, 15 ont toutefois déjà un niveau conforme avec le SMIC en vigueur au 1^{er} janvier 2018, et donc un retard relativement faible à rattraper. Seules 7 branches sur 171 restent dans une situation de non-conformité sur deux années. Il s'agit du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés, de la distribution directe, des cafétérias, du commerce de l'optique lunetterie, de la presse quotidienne régionale, des grands magasins ainsi que des salariés permanents du travail temporaire.

La proportion de branches dont la grille est conforme au niveau du SMIC au 31 décembre 2019 est légèrement plus importante à celle observée les années précédentes dans le bâtiment et les travaux publics (55 branches sur 57, soit 96 %, contre 95 % en 2018, 91 % en 2017 et 90 % en 2016). Dans le secteur de la métallurgie, les résultats sont en forte amélioration par rapport à l'année précédente : sur 68 branches, 67 ont fixé le premier coefficient au moins égal au SMIC. L'an dernier, seulement 58 branches étaient dans ce cas, soit 79 % des branches, contre 93 % en 2017.

Malgré une moindre croissance économique (1,3 % en 2019 contre 1,7 % en 2018) et une baisse de l'inflation (1,1 % en 2019 contre 1,8 % en 2018), les pourcentages d'augmentation des minima octroyés par les branches sont en hausse par rapport à ceux de l'année précédente, ici encore en raison de l'augmentation du SMIC ou des éventuels rattrapages liées à l'absence d'accord l'année précédente.

L'ampleur des revalorisations accordées aux minima dans le cadre des avenants salariaux a poursuivi son augmentation en 2019, à la suite des augmentations de 2017 et 2018. La moyenne pondérée par les effectifs des branches est de 1,9 % pour les salaires minima dits « hiérarchiques » (dont l'assiette est celle du SMIC) comme pour les minima « garantis » (dont l'assiette est plus large), contre 1,6 % et 1,4 % en 2018. Ces revalorisations sont légèrement supérieures à celle du SMIC (qui s'élève à +1,5 % en 2019) ainsi qu'à l'évolution du SHBOE ou du SMPT (respectivement +1,7 % et +1,5 % entre le T4 2018 et le T4 2019). Ainsi les hausses inférieures à 1 % poursuivent leur baisse : elles

représentaient les trois quarts (75 %²³) des hausses de salaires hiérarchiques négociés en 2016, la moitié (53 %) en 2017, 13 % en 2018 et moins de 3 % en 2019.

La proportion de branches du secteur général disposant d'une grille commençant au moins au niveau du SMIC après la revalorisation du SMIC du 1^{er} janvier est en légère baisse depuis trois ans. Elle est de 43 % en 2020, contre 41 % en 2019 ainsi qu'en 2018, et 48 % en 2017. Cette tendance à la baisse est à relier avec des revalorisations du SMIC plus fortes que dans la période précédente (1,2 % en 2018, 1,5 % au 1^{er} janvier 2019 et 1,2 % au 1^{er} janvier 2020, contre 0,9 % en 2017). Enfin, 87 % des branches du secteur général disposaient d'une grille commençant au moins au niveau du SMIC fin 2019 comme fin 2018.

²³ Les proportions tiennent compte du nombre de salariés couverts par les conventions concernées.

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

Le rapport du groupe d'experts paru en 2018 avait présenté une analyse du lien entre la revalorisation du SMIC, celle des minima de branche et les salaires individuels, à partir d'une série de travaux menés par Erwan Gautier, Sébastien Roux et Milena Suarez-Castillo²⁴. Ces travaux mettaient en lumière l'importance de tenir compte de la dynamique des minima – en plus de celle du SMIC prise isolément – pour mieux comprendre l'évolution des salaires²⁵. Ainsi, la quantification des évolutions de ces minima continue à revêtir une importance particulière pour le groupe d'experts, dans la mesure où il s'agit d'un canal privilégié par lequel transitent les effets du SMIC sur l'ensemble de la distribution des salaires.

L'indice des minima de branche (IMB) a récemment été construit par la Dares pour donner une mesure synthétique des négociations sur les augmentations des minima conventionnels dans les différentes branches d'activité²⁶. L'IMB global est un indice synthétique de Laspeyres analogue à ceux utilisés pour construire les indices de prix à la consommation : il représente l'évolution moyenne du salaire minimal sur un trimestre donné pour l'ensemble des salariés des branches, en donnant d'autant plus de poids à l'évolution d'un minimum donné qu'il concerne une masse salariale minimale importante (définie par le produit entre les effectifs et le minimum conventionnel qui s'applique), qu'ils soient ou non payés au niveau de rémunération minimale²⁷. Contrairement à la moyenne des évolutions présentées dans la section précédente, l'IMB prend aussi en compte les branches n'augmentant pas leur minima. Ainsi, le glissement annuel de l'IMB au T4 2019 est de 1,39 alors que la moyenne des évolutions strictement positives présentée ci-dessus est de 1,9 %.

Les indices élémentaires utilisés pour construire l'IMB global (présenté dans les graphiques ci-après) sont calculés au niveau de négociation le plus fin, à savoir au croisement des variables de branche, CSP (cadres, professions intermédiaires, employés, ouvriers) et niveau de qualification, à partir de la base des minima de branche (BMB)²⁸.

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

²⁴ Dont un article publié en juillet 2018 dans l'ouvrage Insee Références Emploi, chômage et revenus du travail : « Le rôle des accords collectifs sur la dynamique des salaires ».

²⁵ Plus précisément, les auteurs estiment que, toutes choses égales par ailleurs et à l'horizon de quelques trimestres, une augmentation de 1 % du SMIC rehausse directement les salaires de base individuels de 0,08 % en moyenne (soit un effet relativement limité, et concentré surtout sur les plus bas salaires) tandis qu'une hausse similaire des minima conventionnels augmente les salaires de 0,14 %, les effets de diffusion étant cette fois beaucoup plus homogènes sur l'échelle des salaires.

²⁶ Voir la publication suivante : P. Combault, A. Guichard et E. Ménard-Commault, « Évolution des salaires de base par branche professionnelle en 2018 : Légère accélération et pouvoir d'achat stabilisé », Dares Résultats n°38, août. 2019. Un Document d'études de la Dares à paraître présentera plus en détail la méthodologie de construction de l'indice des minima de branches.

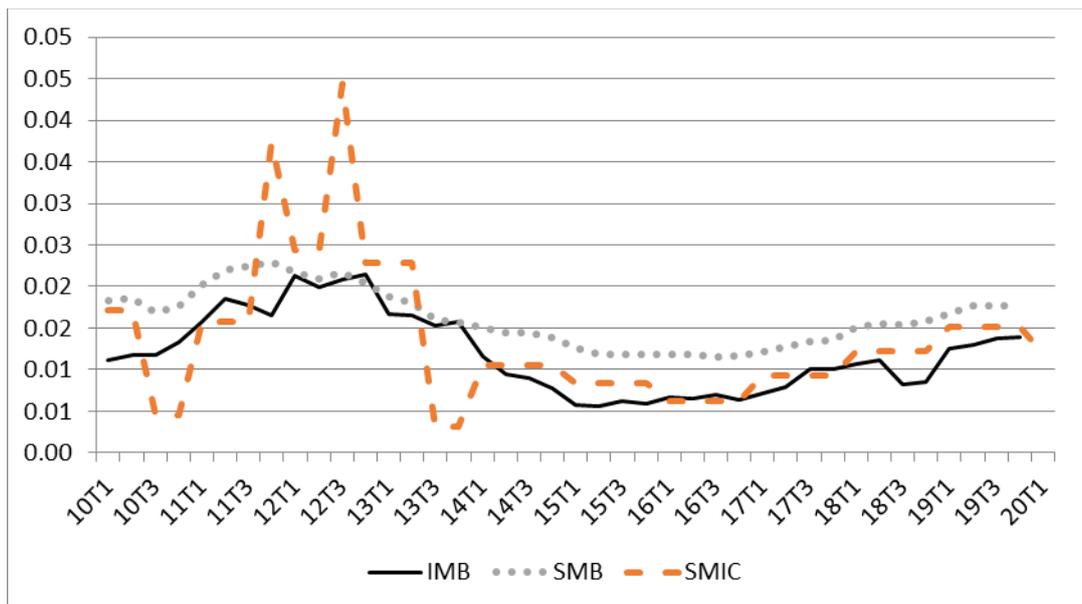
²⁷ Formellement, l'indice pour le premier trimestre 2018 en base 2014 s'écrit :

$$IMB_{base\ 2014}^{t1\ 2018} = \frac{\sum_i \Delta s_{t1-2018-i} * m_{2014-i}}{\sum_i m_{2014-i}}$$

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

²⁸ La Direction générale du Travail enregistre pour chaque branche les accords portant sur les niveaux de rémunération minima à niveau de qualification donnée dans la Base de données des conventions collectives (BD3C). Pour chacune des quatre catégories socioprofessionnelles (cadres, professions intermédiaires, employés, ouvriers) sont enregistrés le salaire conventionnel du plus bas niveau de qualification et celui du plus haut niveau de qualification. Ainsi, pour chaque trimestre et chaque convention collective de branche, huit niveaux de salaires sont enregistrés au maximum. La Dares extrait ces informations, ajoute les effectifs salariés issus des DADS/DSN et la ventilation des effectifs par niveau de qualification issue de l'enquête Acemo trimestrielle, pour former la base des minima de branche (BMB). Le champ de la BMB est restreint aux branches couvrant ou ayant couvert 5 000 salariés ou plus. Ce sont au total 356 branches qui sont répertoriées sur la période 2003-2019, dont 298 sont encore en activité fin 2019, représentant 84 % des salariés du privé.

Graphique II.A : glissement annuel de l'IMB et du SMB

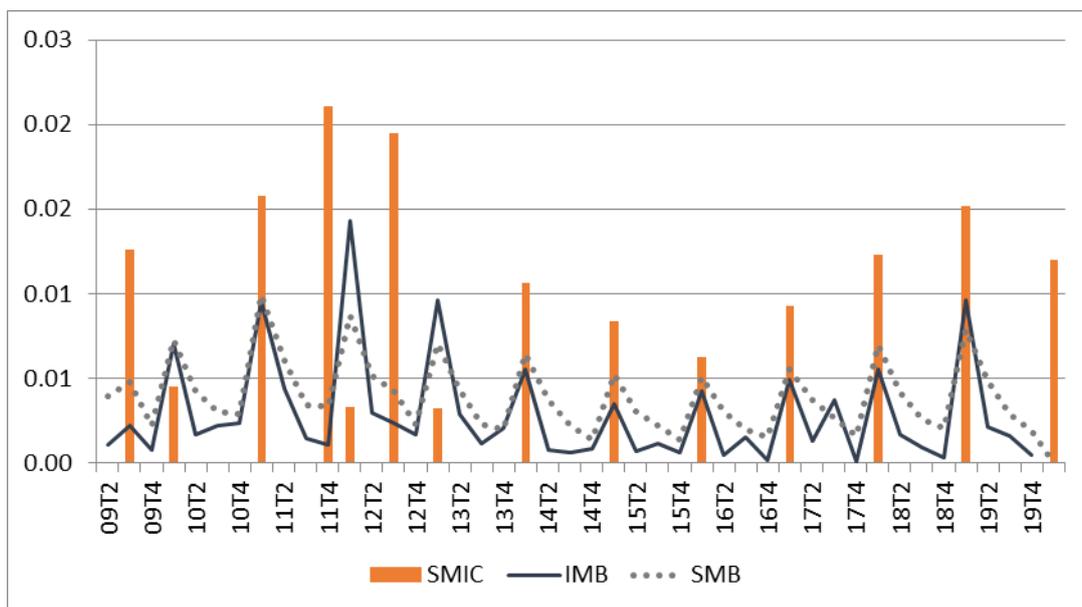


Note : Par construction, l'IMB vaut 1 en 2010 et 2014, qui sont les années de référence, respectivement pour la période 2010-2013 et 2014-2018.

Champ : Branches couvrant ou ayant couvert 5000 salariés ou plus.

Sources : Dares, Enquêtes trimestrielles Acemo et BMB.

Graphique II.B : Evolution trimestrielle de l'IMB, du SMB et du SMIC



Champ : Branches couvrant ou ayant couvert 5000 salariés ou plus.

Sources : Dares, Enquêtes trimestrielles Acemo et BMB.

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

Depuis 2010, les augmentations annuelles du SMB sont toujours plus élevées que celles de l'IMB, sauf fin 2012 (graphique II.A), en raison des deux revalorisations du SMIC de fin 2011 (induite par l'inflation) et début 2012 (graphique II.B). Ces revalorisations avaient conduit à une plus forte augmentation des minima

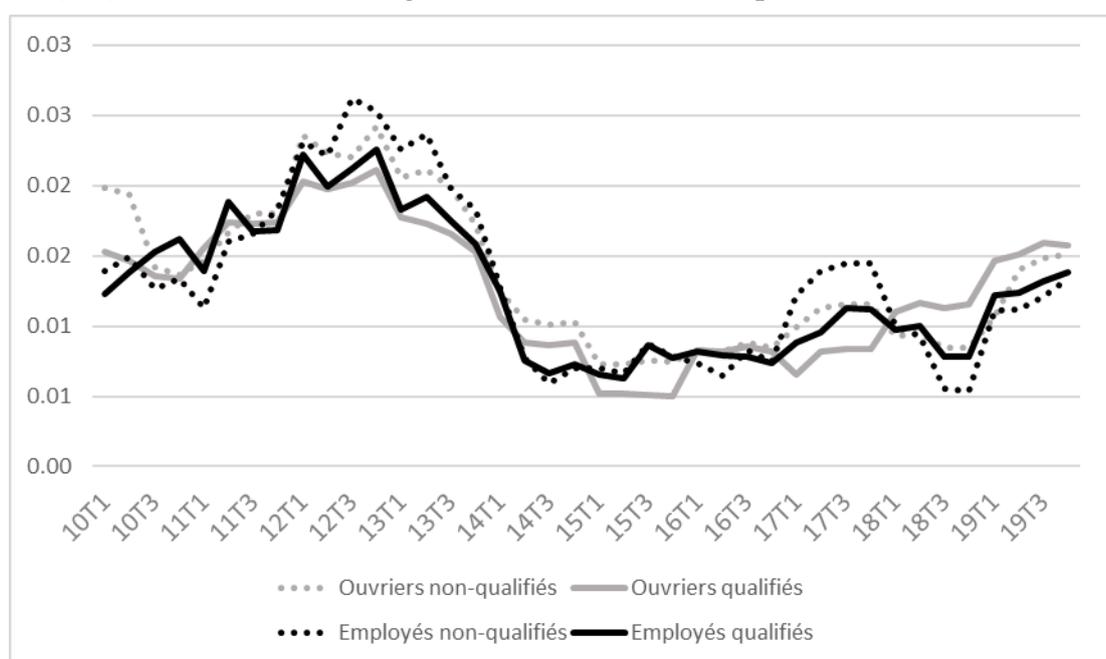
conventionnels au sein des branches. Entre 2014 et 2016, le SMB et l'IMB ont ralenti, pour partie sous l'effet d'augmentations du SMIC plus faibles. Ce ralentissement est plus marqué pour l'IMB en lien avec sa plus forte sensibilité aux augmentations du SMIC, comme le constatent également Gautier, Roux et Suarez-Castillo (2018). Depuis 2017, les deux indicateurs sont orientés à la hausse.

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

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

L'évolution en glissement annuel de l'IMB pour les différents types d'ouvriers ou employés connaît des variations plus importantes que celui portant sur l'ensemble des professions (Graphique C). Parmi ces dernières les employés non qualifiés connaissent les variations les plus volatiles et marquées. A l'inverse, l'IMB des ouvriers qualifiés semble connaître des tendances plus claires, avec en particulier une augmentation continue depuis le début 2017.

Graphique II.C : Évolution en glissement annuel de l'IMB par PCS



Champ : Branches couvrant ou ayant couvert 5000 salariés et plus.

Sources : Enquêtes trimestrielles ACEMO et BMB.

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

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

Les nouvelles données issues de la Base des textes salariaux de branches, produite par la direction générale du travail et la DARES²⁹, ne conduisent pas à modifier le diagnostic déjà établi.

On mesure l'éventail des salaires conventionnels théoriques en rapportant le plus haut des salaires conventionnels à celui le plus bas, pour une catégorie de salariés et un secteur donné (*cf*: graphique II.2). Cet éventail théorique peut être affiné en remplaçant le coefficient minimum des conventions salariales par le SMIC, dans le cas où ce dernier lui serait supérieur. On parle alors d'éventail effectif (*cf*: graphique 3). Les évolutions de ces deux éventails de salaire suivent globalement la même évolution, légèrement atténuée pour l'éventail réel relativement à l'éventail théorique.

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

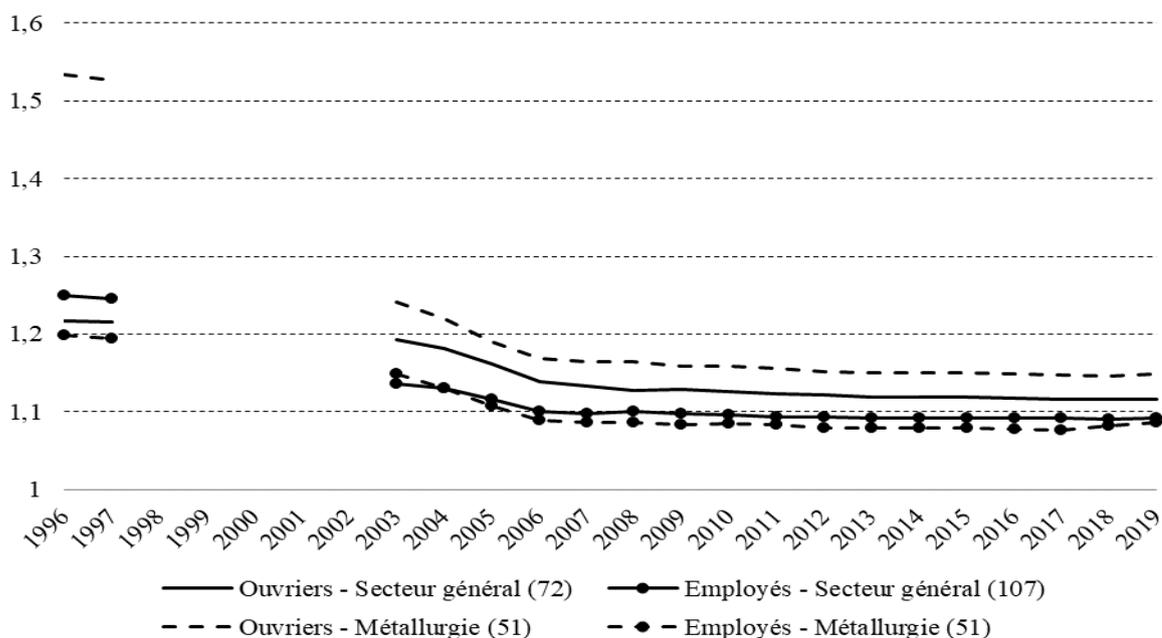
L'éventail théorique des salaires conventionnels correspondait ainsi à un rapport de 1,14 pour les ouvriers du secteur général en 2006, contre 1,22 en 1996, soit une baisse de 6 %. Pour les employés du secteur général, cette baisse est de 12 %, avec un rapport passant de 1,25 en 1996 à 1,10 en 2006. Le rétrécissement de l'éventail réel des salaires est moins prononcé, avec une baisse respective de 4 % pour les ouvriers du secteur général (rapport passant de 1,16 à 1,11) et 11 % pour les employés du secteur général (rapport passant de 1,20 à 1,07).

Depuis 2006, l'éventail des salaires conventionnels est resté stable. Les rapports entre les plus hauts et plus bas salaires conventionnels théoriques ont très légèrement baissé pour les employés et ouvriers du secteur général (respectivement -1 % et -2 % en 10 ans environ). Pour les employés du secteur

²⁹ Cf. pp. 26-27 du rapport du groupe d'experts sur le SMIC de 2013.

général, l'éventail effectif des salaires, qui tient compte de la conformité au SMIC, a même légèrement augmenté entre 2006 et 2019 (+1 %, contre une variation nulle pour les ouvriers du secteur général).

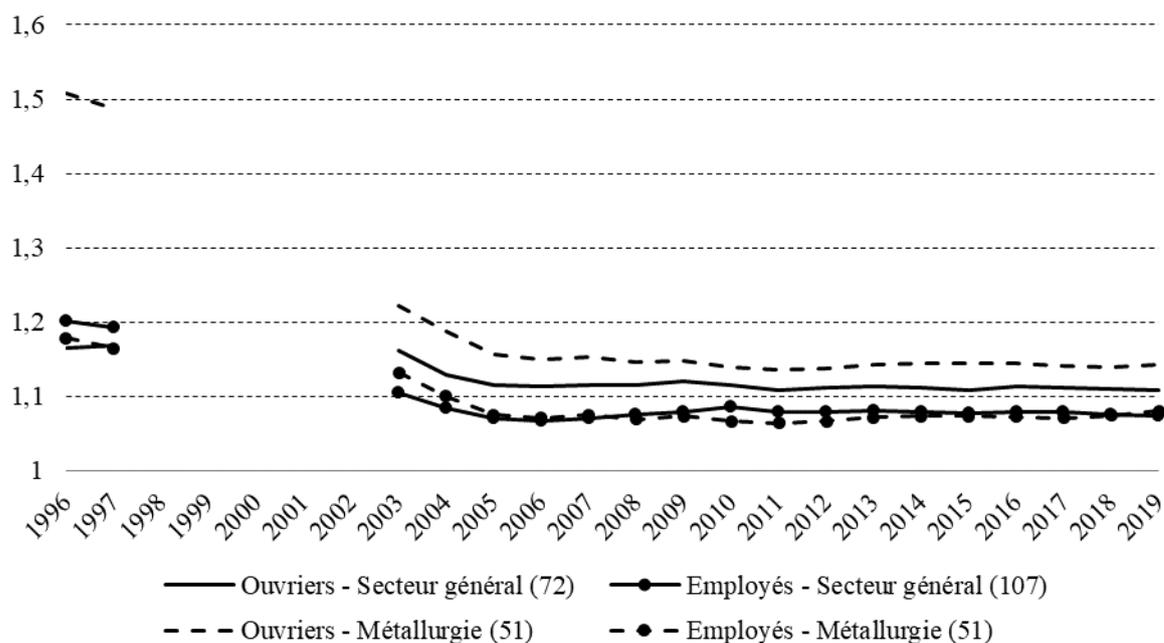
Graphique II.2 : Évolution des « éventails théoriques » de salaires conventionnels pour les ouvriers et les employés par secteur d'activité



Source : Base des minima de branches, calculs DARES

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

Graphique II.3 : Évolution des « éventails effectifs » de salaires conventionnels pour les ouvriers et les employés par secteur d'activité



Source : Base des minima de branches, calculs DARES

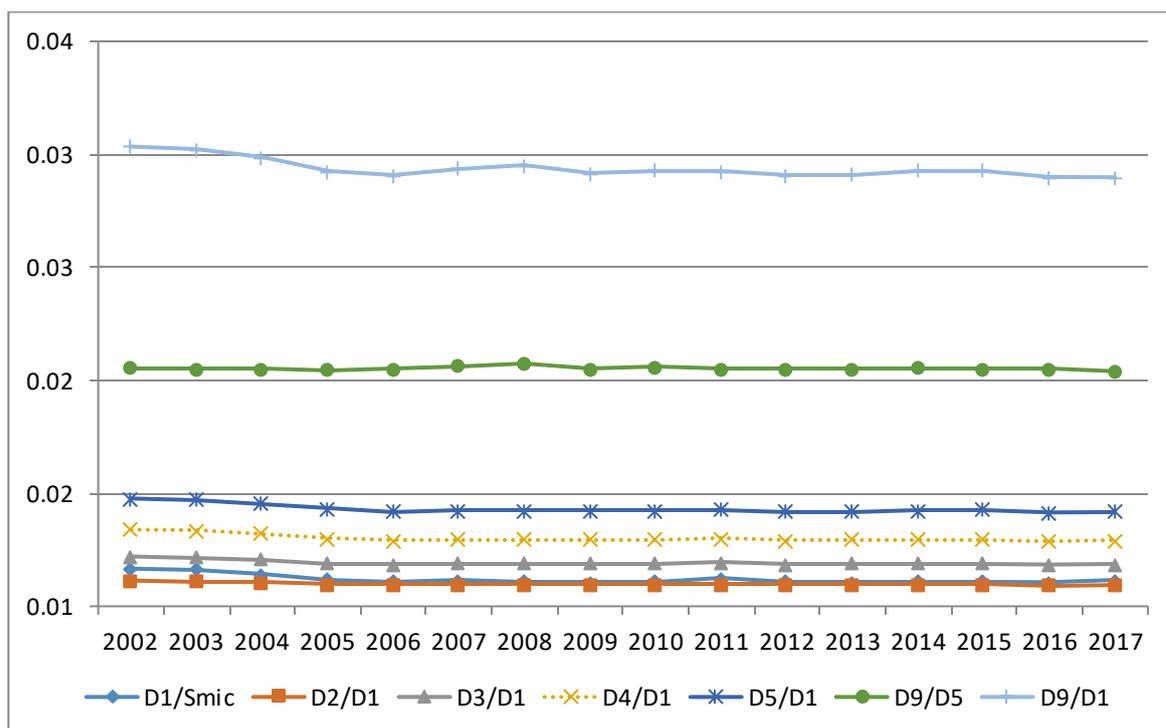
Lecture : L'éventail des salaires conventionnels correspond au rapport entre le plus haut et le plus bas des salaires conventionnels ou le SMIC si celui-ci est plus élevé, pour un secteur et une catégorie de salariés donnés.

2. La distribution des rémunérations effectivement perçues par les salariés est stable

Le tassement de l'éventail des salaires conventionnels s'observe également sur les rémunérations horaires brutes effectivement perçues par les salariés du secteur privé sur la période 2006-2016. En complément de ces analyses mises à jour chaque année pour le rapport du groupe d'experts, des informations sur l'évolution des inégalités salariales depuis les années 1960 sont également disponibles dans le chapitre du présent rapport consacré aux variations de longue période.

Après un léger tassement sur la période de convergence du SMIC et des garanties mensuelles de rémunérations, l'éventail interdécile, c'est-à-dire le rapport du salaire au-dessus duquel sont payés les 10 % de salariés les mieux rémunérés au salaire en dessous duquel sont payés les 10 % de salariés les moins rémunérés (D9/D1) s'est maintenu autour de 2,9 entre 2006 et 2017 (cf : graphique II.4). Dans le bas de l'échelle des rémunérations aussi (D2/D1), la distribution des salaires a peu évolué au cours des dernières années (très légère baisse de 1,11 à 1,09 en quinze ans).

Graphique II.4 : Dispersion des salaires horaires bruts (2002-2017)



Source : INSEE, DADS 2002-2017, calculs DARES.

Cette stabilité de la distribution des salaires horaires effectivement perçus se retrouve également en n’observant que les employés et les ouvriers : après un léger resserrement, le rapport de la rémunération médiane au 1^{er} décile des rémunérations s’est maintenu depuis 2009 autour de 1,25 pour les employés et de 1,30 pour les ouvriers (cf : tableau II.1). Il en va de même pour le rapport du 1^{er} décile des rémunérations au salaire minimum (respectivement à 1,07 et 1,10 en 2017).

Tableau II.1 : Évolutions des éventails de salaire horaire bruts chez les ouvriers et les employés entre 2002 et 2017 *

Catégorie socioprofessionnelle	Période	D9/D1	D5/D1	D9/D5	D1/SMIC
Employés	2002	1,92	1,30	1,48	1,09
	2007	1,77	1,23	1,44	1,06
	Évol. 2002-2007	-7,9%	-5,1%	-3,0%	-3,0%
	2009	1,84	1,24	1,48	1,06
	2010	1,85	1,24	1,48	1,06
	2011	1,88	1,26	1,50	1,07
	2012	1,86	1,25	1,49	1,06
	2013	1,87	1,24	1,50	1,06
	2014	1,87	1,25	1,50	1,06
	2015	1,87	1,24	1,50	1,06
	2016	1,86	1,24	1,50	1,06
	2017	1,85	1,24	1,50	1,07
	Évol. 2009-2017	0,7%	-0,2%	0,9%	0,3%
Ouvriers	2002	1,91	1,32	1,45	1,15
	2007	1,83	1,29	1,42	1,09
	Évol. 2002-2007	-4,2%	-2,7%	-1,6%	-5,0%
	2009	1,86	1,30	1,43	1,08
	2010	1,85	1,29	1,43	1,09
	2011	1,86	1,30	1,43	1,10
	2012	1,86	1,29	1,44	1,09
	2013	1,87	1,30	1,44	1,08
	2014	1,87	1,29	1,44	1,09
	2015	1,88	1,30	1,45	1,09
	2016	1,84	1,28	1,43	1,09
	2017	1,84	1,28	1,43	1,10
	Évol. 2009-2017	-1,3%	-1,3%	0,0%	1,0%

Les années 2016 et 2017 sont affectées par des changements méthodologiques liés au passage progressif des DADS à la DSN, expliquant en partie les baisses marquées des rapports interdéciles observées entre 2015 et 2016 (notamment pour la catégorie des ouvriers).

D. La part des salariés bénéficiaires de la revalorisation du SMIC au 1^{er} janvier se maintient à un niveau élevé en 2020

Au 1^{er} janvier 2020, 2,3 millions de salariés des entreprises du secteur privé hors agriculture ont été directement concernés par la revalorisation du SMIC horaire, soit 13,0 % des salariés du champ³⁰. Ce pourcentage est en léger retrait par rapport à celui observé au 1^{er} janvier 2019 (13,4 %), en forte progression par rapport aux années précédentes : il n'était que de 11,5 % pour la revalorisation du 1^{er} janvier 2018, et n'avait pas dépassé les 12 % depuis le coup de pouce de 2012.

³⁰ Le champ a été étendu en 2018, ce qui rend impossible la comparaison avec les données 2017. Le nouveau champ est celui de l'ensemble des salariés sauf apprentis, stagiaires, intérimaires. Il concerne l'ensemble des secteurs sauf agriculture, administration, activités des ménages, activités extraterritoriales, en France (hors Mayotte).

L'évolution de la proportion de bénéficiaires de la revalorisation du SMIC dépend de plusieurs facteurs : ampleur de la revalorisation annuelle, changement de la composition de la structure des salariés selon leur niveau de salaire, répartition des niveaux de salaires par rapport aux minima de branche, calendriers et contenus des négociations de ces minima de branches³¹, etc. Après une hausse tendancielle entre le début des années 1990 et le milieu des années 2000, la proportion de bénéficiaires a régulièrement diminué entre 2005 et 2010, mis à part un rebond temporaire en 2008 (cf : graphique II.5). Elle est ainsi passée de 16,3 % en juillet 2005 à 9,8 % au 1^{er} janvier 2010³².

Globalement, au niveau agrégé, depuis 2009, la proportion de salariés directement bénéficiaires de la revalorisation du SMIC avait peu évolué, en raison de faibles revalorisations et du fait que la négociation des branches permettait une mise en conformité des différents minima avec le SMIC au fil de l'eau. Du 1^{er} janvier 2011 au 1^{er} janvier 2018, elle variait peu et se situait autour de 11 % (à l'exception de janvier 2013 où elle s'était établie à 12,3 % suite au coup de pouce du 1^{er} juillet 2012)³³.

Le maintien à un niveau élevé, pour la deuxième année consécutive, de la proportion de salariés concernés par la revalorisation du SMIC, peut s'expliquer par une revalorisation d'ampleur plus importante que les années précédentes (graphique II.5). Elle peut également être le signe d'un tassement de la distribution des salaires autour du salaire minimum, ou autrement dit d'un ralentissement de la rémunération des personnes les plus proches du salaire minimum (bien que ce point reste difficile à étayer compte tenu de la faiblesse de l'évolution des indices du T2 2019 au T2 2020). Enfin, davantage de salariés ont pu être concernés par la non-conformité à la veille de la revalorisation du 1^{er} janvier 2020, à savoir au 31 décembre 2019 par rapport au 31 décembre 2018.

Ce phénomène a pu se trouver amplifié par les baisses de cotisations patronales survenues en janvier, puis octobre 2019 (extension des allègements sur les bas salaires dits « Fillon » aux cotisations de retraite complémentaire, puis d'assurance chômage) : de même que l'an dernier (baisse des

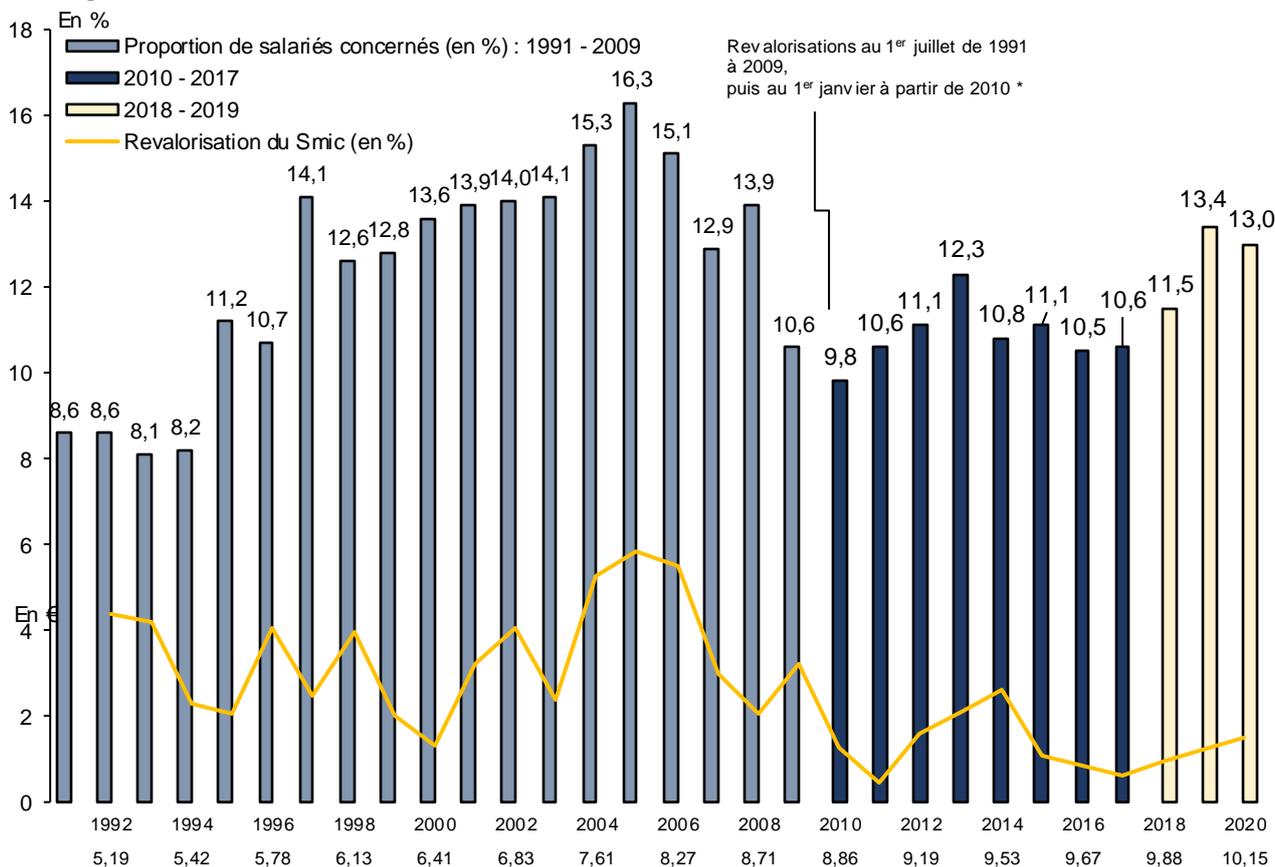
³¹ Comme indiqué précédemment, à la veille de la revalorisation du 1^{er} janvier 2019, la situation des branches au regard de leur conformité au SMIC était proche de celle observée un an plus tôt : 13 % d'entre elles présentaient un premier niveau de grille inférieur au SMIC. Au 1^{er} janvier 2019, 41 % de branches étaient conformes (soit une proportion identique à celle constatée au 1^{er} janvier 2018 mais inférieure à celle de 2017, qui était de 48 %).

³² La hausse observée au début des années 2000 est liée aux revalorisations marquées du SMIC au cours de la période. Toutefois, les évolutions annuelles de la proportion de bénéficiaires entre 2000 et 2005 doivent être considérées avec prudence, du fait des difficultés méthodologiques induites par l'instauration des garanties mensuelles de rémunération (GMR) lors du passage aux 35 heures.

³³ Au 1^{er} janvier 2018, 10,8 % de salariés sont directement concernés par la hausse du SMIC sur un champ comparable aux années précédentes ; ils sont 11,5 % sur le champ étendu mis en place cette année-là.

cotisations salariales en janvier puis octobre 2018), ces baisses du coût du travail ont en effet pu conduire certaines entreprises à limiter les hausses de salaire brut, notamment pour les salaires légèrement supérieurs au SMIC. La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat a aussi pu être utilisée par certaines entreprises pour différer des augmentations de salaire.

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



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

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

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

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

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

Source : Dares, enquêtes Acemo.

Au sein des 2,25 millions de bénéficiaires directs de la revalorisation du SMIC, un peu plus de 1,33 million sont des femmes, soit 59,3 %, alors que ces dernières représentent moins de la moitié des salariés. Cette surreprésentation prévaut pour toutes les tailles d'entreprise, mais est plus importante dans les grandes entreprises : dans celles de plus de 10 salariés, 62,1 % des bénéficiaires

de la revalorisation sont des femmes, contre 54,8 % dans les entreprises de 1 à 9 salariés. La part de femmes parmi les bénéficiaires d'une revalorisation du SMIC est stable par rapport à l'année 2019³⁴.

D'un point de vue sectoriel, la part de bénéficiaires de la revalorisation du SMIC au 1^{er} janvier 2020 reste importante dans les services (15,1 %, après 15,5 % en 2019), diminue légèrement dans l'industrie (5,6 %, après 6,2 % en 2018), et augmente légèrement dans la construction (10,0 % contre 9,4 % l'année précédente).

Par secteurs détaillés, c'est dans le secteur de l'« hébergement et restauration » que la part de bénéficiaires de la revalorisation du SMIC au 1^{er} janvier reste la plus élevée, avec 38,8 % de bénéficiaires. À l'inverse, cette part est la plus faible dans les secteurs de la « production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné » (1,4 %) et de l'« information et communication » (2,6 %).

Les secteurs de l'hébergement restauration, l'enseignement (hors enseignement public), les activités immobilières ou Arts, spectacles et activités récréatives ont connu des diminutions notables de la part de salariés concernés (respectivement -2,9, -1,3 -1,1 points et -3,0 points), tandis que dans le secteur de la santé humaine et action sociale la proportion augmentait (+0,9 point).

Plus l'entreprise est de petite taille et plus la proportion de salariés bénéficiaires de la revalorisation du SMIC est élevée. La part des effectifs concernés s'échelonne de 34,5 % pour les entreprises de 1 salarié à 6,1 % pour celles de 500 salariés ou plus. Ainsi, 39 % de l'ensemble des bénéficiaires de la revalorisation du 1^{er} janvier 2019 travaillent dans une très petite entreprise (TPE, de 1 à 9 salariés), et 40 % dans une petite ou moyenne entreprise (PME, de 10 à 249 salariés). Seulement 21 % des bénéficiaires travaillent dans une entreprise de taille intermédiaire (ETI, de 250 à 4999 salariés), ou une grande entreprise (5000 salariés ou plus).

Enfin, la part des bénéficiaires de la revalorisation du SMIC reste beaucoup plus élevée pour les salariés à temps partiel (30,0 % contre 9,0 % des salariés à temps complet). Ces proportions sont stables depuis 2019.

*

³⁴ Pour plus de précision sur l'évolution du profil des salariés proches du SMIC, voir également *infra* la contribution portant sur l'évolution du profil des salariés à temps plein de 1976 à 2016 dans le chapitre consacré aux 50 ans du SMIC.

En conclusion de cette partie, sur la période récente, les revalorisations du SMIC sans coup de pouce discrétionnaire, tout en garantissant une hausse continue du pouvoir d'achat du SMIC, restent plus modérées que les évolutions des principales références salariales (SHBO, SHBOE, SMPT). La crise sanitaire rend la comparaison moins aisée à partir de 2020, mais entre mi 2008 et mi 2020, le SMIC a augmenté de 17,6 % tandis que le SHBOE augmentait de 21,2 %. On observait la hiérarchie inverse avant 2008.

Lors de la phase de réduction de la durée légale de travail, l'évolution dynamique du SMIC avait pu peser sur les salaires négociés, aboutissant à un tassement des hiérarchies salariales entre 1996 et 2006. Depuis, la relation entre le SMIC et les salaires négociés dans les branches semble s'être stabilisée. Dans leur grande majorité, les branches se mettent en conformité au moins tous les deux ans. Les écarts de rémunération horaire brute semblent également caractérisés par une forte stabilité depuis 2006, y compris dans le bas de la distribution. Cela nuance l'idée d'un dynamisme plus important de l'ensemble des salaires en comparaison des bas salaires, mais indique également que les revalorisations automatiques du SMIC récentes n'ont pas conduit à un tassement des disparités salariales. La revalorisation du SMIC du 1^{er} janvier 2020 est associée à une inflation plus modérée que l'année précédente (+0,7 % entre novembre 2018 et novembre 2019, contre 1,5 % l'année qui précède). La part de salariés concernés par cette revalorisation se maintient pourtant au niveau élevé de 13,0 % pour la deuxième année consécutive, ce qui laisse penser que la revalorisation a été plus rapide que la progression des salaires les moins élevés.

III. SALAIRES, COUT DU TRAVAIL ET COMPETITIVITE³⁵

Entre 2012 et 2019, le coût du travail en France a progressé moins vite qu'en moyenne dans la zone euro et la compétitivité française s'est améliorée. Le taux de marge des sociétés non financières a rebondi, sans toutefois retrouver son niveau de la décennie 2000. La crise sanitaire et économique liée à la covid-19 perturbe fortement la mesure des salaires et de la compétitivité.

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

A. Dynamique des salaires

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

On peut ainsi distinguer les indicateurs selon la manière dont le recours à l'activité partielle les affecte : le salaire mensuel de base (SMB) et le salaire horaire de base des ouvriers et des employés (SHBOE) qui ne sont pas biaisés par le dispositif d'activité partielle d'une part, et le salaire moyen par tête dans les branches marchandes non agricoles (SMPT BMNA), très sensible au recours massif à l'activité partielle, d'autre part. Cet impact différencié de l'activité partielle explique les évolutions très différentes des indicateurs nominaux depuis le début de la crise : un SMB et un SHBOE en faible ralentissement au premier semestre³⁶, alors que le SMPT marque une forte chute (*cf.* Graphique III.1). Compte tenu de la faible inflation, le SMB et le SHBOE continuent même de progresser sensiblement en termes réels, tandis que le SMPT diminue fortement (*cf.* Graphique III.2).

³⁵ Analyse des salaires et des CSU réalisée par Antoine Boiron, Marianne Picard et Ayman el Yazghi (DG Trésor) à la demande du groupe d'experts sur le SMIC.

³⁶ L'enquête Acemo trimestrielle portant sur le 1er trimestre 2020 a été suspendue du fait de la crise sanitaire. Les évolutions trimestrielles du salaire mensuel de base et du salaire horaire de base des ouvriers et des employés ne peuvent donc pas être calculées, et sont remplacées par l'évolution sur l'ensemble du 1er semestre 2020.

- *Le SMB et le SHBOE ne sont pas affectés par le recours à l'activité partielle et reflètent donc davantage les évolutions structurelles³⁷*

Le salaire horaire de base des ouvriers et des employés (SHBOE) est défini comme le rapport entre le salaire mensuel de base (SMB) et l'horaire mensuel de base. Le SMB est le salaire brut hors primes, hors sujétion spéciale, ancienneté, heures supplémentaires ou complémentaires, avantage en nature, astreintes, dimanches et jours fériés, congés payés, indemnité journalière de sécurité sociale... L'horaire mensuel de base est l'horaire mensuel lié à la durée collective appliquée dans les entreprises, qui ne retrace donc pas les évolutions de court terme (cet horaire peut être un nombre d'heures mensuelles moyen sur l'année). Ce dernier n'est donc pas affecté par le recours à l'activité partielle car ce ne sont pas des heures effectivement travaillées qui sont mesurées mais la durée collective rémunérée. Ainsi, l'activité partielle n'a pas eu d'impact sur le SHBOE, et les variations de l'indicateur pendant la crise reflètent donc la manière dont les salaires se sont ajustés indirectement face aux variations du chômage, de la productivité et de l'inflation.

- *L'impact comptable du dispositif d'activité partielle sur le SMPT le rend difficilement interprétable*

Le salaire moyen par tête dans les branches marchandes non agricoles (SMPT BMNA) est le rapport de la masse salariale mesurée par les comptes nationaux à l'effectif salarié (en nombre de personnes physiques). La forte réduction de la masse salariale induite par le recours au dispositif d'activité partielle (seule la rémunération des heures effectivement travaillées est comptabilisée dans la masse salariale), compensée en partie pour les ménages par le versement d'une prestation sociale, induit une très forte baisse du SMPT. En effet, les effectifs placés en activité partielle sont toujours considérés comme étant en emploi (mais leur volume horaire de travail a diminué).

En outre, le SMPT prend en compte les primes, les heures supplémentaires et l'épargne salariale. Dans le contexte de crise sanitaire et économique, les heures supplémentaires ont diminué de manière substantielle, ce qui a pu accentuer la chute de l'indicateur.

³⁷ Voir la note de la DARES sur la mesure du SHBOE et l'impact de la crise en Annexe de ce rapport

B. Les pouvoirs d'achat du SHBOE et du SMB accélèrent depuis le début de la crise

Le salaire moyen par tête (SMPT)³⁸ nominal dans les branches marchandes non agricoles a ralenti depuis 2007 jusqu'à 2015, passant d'une croissance annuelle moyenne de +3,2 % entre 2001 et 2007 à +1,9 % sur la période 2008-2019. Le salaire mensuel de base (SMB) et le salaire horaire de base des ouvriers et des employés (SHBOE)³⁹ ont également décéléré (*cf.* Graphique III.1 : SMB, SHBOE et SMPT nominaux dans les branches marchandes non agricoles (glissement annuel, en %). Bien qu'une partie de ce ralentissement soit imputable à une moindre inflation, le pouvoir d'achat des salaires a également ralenti en ligne avec la diminution des gains de productivité (*cf.* graphique III.2 : SMB, SHBOE et SMPT réels dans les branches marchandes non agricoles (**glissement annuel, en %**)).

En 2019, le SMPT dans les branches marchandes non agricoles (BMNA) a progressé de +1,9 % moyenne annuelle, après +1,6 % en 2018. La tendance à l'accélération des salaires de base, amorcée en 2016 après leur ralentissement continu depuis la mi-2012, s'est poursuivie en 2019⁴⁰. En termes réels, ils progressent de +0,7 % en 2019, après -0,1 % en 2018. Le SMPT a aussi accéléré en termes réels, avec +1,0 % en moyenne annuelle en 2019 après +0,0% en 2018.

Au premier semestre 2020⁴¹, le SMB et le SHBOE ont progressé respectivement de +1,5 % et +1,6 % en glissement annuel, ce qui représente une légère diminution par rapport au dernier trimestre de l'année 2019 (+1,7 %). Le SMPT a quant à lui diminué de 12,3 % sur un an au deuxième trimestre 2020, en lien avec la crise sanitaire et le recours des entreprises à l'activité partielle (la progression était de +1,5 % au 4^e trimestre 2019).

En termes réels, au premier semestre, les pouvoirs d'achat du SMB et du SHBOE accélèrent à +1,6 % et +1,7 % respectivement sur un an (après +0,5 % au 4^e trimestre 2019), en lien avec la diminution

³⁸ Le SMPT est calculé comme le rapport de la masse salariale brute (hors cotisations patronales) et du nombre de salariés en personnes physiques mesurés par la comptabilité nationale. Son évolution, qui représente la dynamique des salaires versés par l'ensemble des entreprises, peut traduire des effets structurels (évolution des qualifications, de la part du temps partiel) et conjoncturels (niveau des heures supplémentaires, primes).

³⁹ Le SMB et le SHBOE mesurent des salaires bruts à structure de qualification constante et excluent les primes et la rémunération des heures supplémentaires. Ces indices sont estimés à partir de l'enquête trimestrielle ACEMO de la Dares qui suit les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel non agricole. Depuis le décret du 7 février 2013, le SMIC est revalorisé sur la base de la moitié du gain du pouvoir d'achat du SHBOE.

⁴⁰ Le SMB et le SHBOE ont augmenté de +1,7 % en moyenne annuelle en 2019, après +1,5 % en 2018.

⁴¹ L'enquête Acemo trimestrielle portant sur le 1^{er} trimestre 2020 a été suspendue du fait de la crise sanitaire. Les évolutions trimestrielles du salaire mensuel de base et du salaire horaire de base des ouvriers et des employés ne peuvent donc pas être calculées, et sont remplacées par l'évolution sur l'ensemble du 1^{er} semestre 2020.

de l'inflation (-0,1 % en glissement annuel à la fin du 1er semestre 2020, contre +1,2 % pour le 4^e trimestre 2019). Le SMPT réel chute quant à lui au deuxième trimestre, en ligne avec le SMPT nominal.

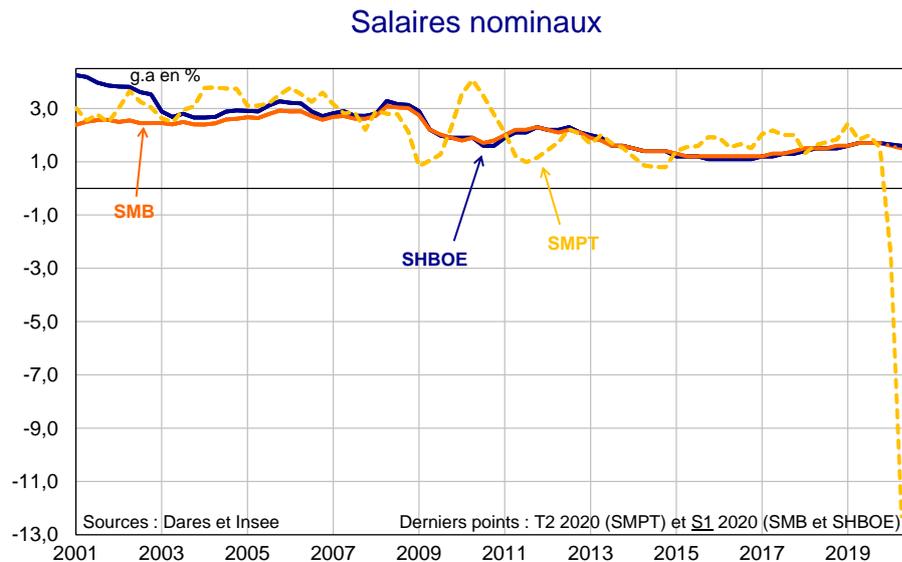
Tableau III.1: Salaires nominaux, salaires réels et productivité

	Taux de croissance annuel moyen		Glissement annuel
	2001-2007	2008-2019	T2 2020
SHBOE (Salaire horaire de base des ouvriers et des employés)	3,2%	1,8%	1,6%
SMB (Salaire mensuel de base)	2,6%	1,8%	1,5%
SMPT BMNA (Salaire moyen par tête dans les branches non agricoles)	3,2%	1,9%	-12,3%
IPChT (Indice des prix à la consommation hors tabac)	1,7%	1,2%	-0,1%
Prix de valeur ajoutée (branches marchandes non agricoles)	1,8%	0,8%	1,4%
SHBOE déflaté par l'IPChT	1,4%	0,6%	1,7%
SMB déflaté par l'IPChT	0,9%	0,6%	1,6%
SMPT BMNA déflaté par l'IPChT	1,5%	0,7%	-12,2%
Salaire super brut moyen par tête déflaté par le prix de valeur ajoutée BMNA (y.c. CICE)	1,1%	0,7%	-4,7%
Productivité BMNA (personnes physiques)	1,3%	0,6%	-6,1%

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

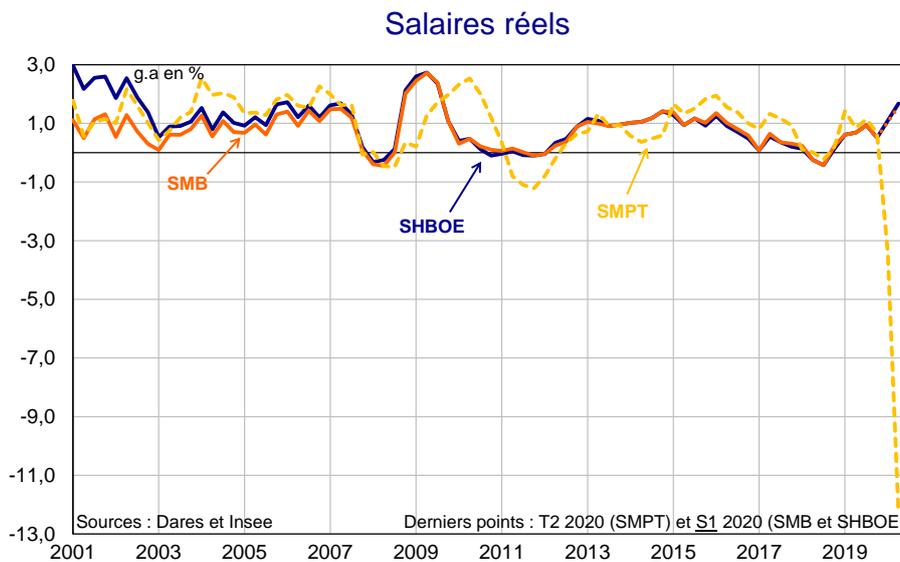
Sources : DARES, INSEE, calculs DG Trésor.

Graphique III.1 : SMB, SHBOE et SMPT nominaux dans les branches marchandes non agricoles (glissement annuel, en %)



Sources : DARES, INSEE, calculs DG Trésor.

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



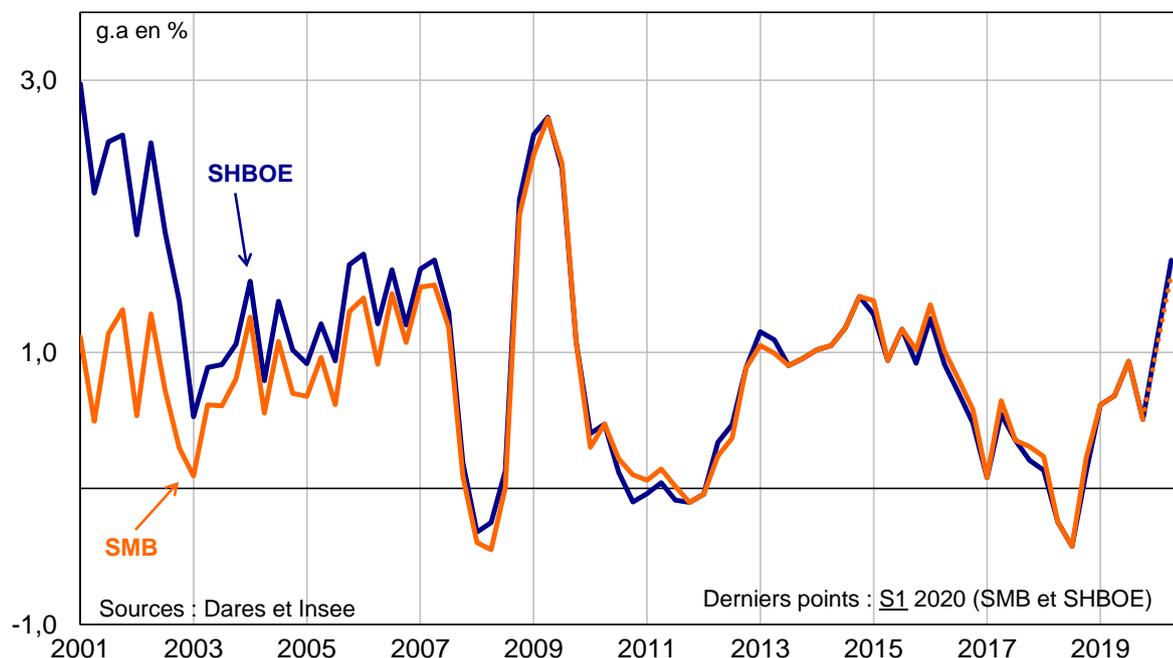
Note : L'enquête Acemo trimestrielle portant sur le 1er trimestre 2020 a été suspendue du fait de la crise sanitaire. Les évolutions trimestrielles du salaire mensuel de base et du salaire horaire de base des ouvriers et des employés ne peuvent donc pas être calculées, et sont remplacées par l'évolution sur l'ensemble du 1er semestre 2020.

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

Sources : DARES, INSEE, calculs DG Trésor.

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

Salaires réels



Note : L'enquête Acemo trimestrielle portant sur le 1er trimestre 2020 a été suspendue du fait de la crise sanitaire. Les évolutions trimestrielles du salaire mensuel de base et du salaire horaire de base des ouvriers et des employés ne peuvent donc pas être calculées, et sont remplacées par l'évolution sur l'ensemble du 1er semestre 2020.

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

Sources : DARES, INSEE, calculs DG Trésor.

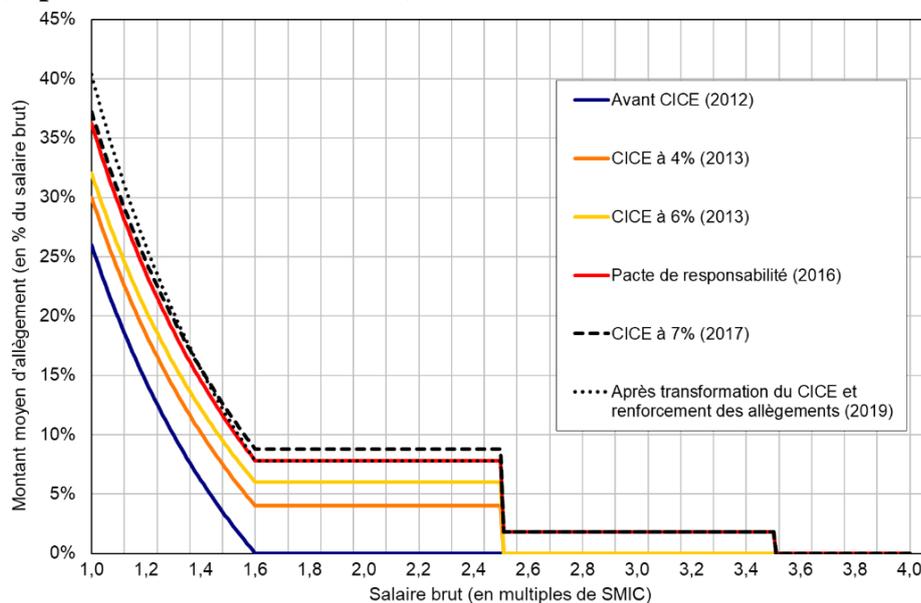
C. Les mesures instaurées depuis 2012 ont accentué les réductions du coût du travail au niveau du SMIC

En 2012, le Pacte pour la compétitivité et l'emploi a renforcé significativement les efforts visant à réduire le coût du travail. La réduction du coût du travail a été accrue sur les bas salaires, là où son effet sur l'emploi est le plus important, mais a aussi été étendue à des niveaux de rémunération intermédiaires, de manière à améliorer la compétitivité de l'économie française par rapport à ses principaux partenaires commerciaux (*cf* : graphique III.3).

Initié par la loi de finances rectificative pour 2012, le Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2013. Ce crédit d'impôt portait sur la masse salariale des salariés ayant une rémunération inférieure à 2,5 fois le SMIC. Son taux s'est successivement établi à

4 % en 2013, 6 % de 2014 à 2016, puis 7 % en 2017 en France métropolitaine⁴². Son taux a été ramené à 6 % en 2018, dernière année ouvrant droit au CICE avant sa transformation en réductions de cotisations patronales.

Graphique III.3 : Accentuation des mesures de baisse de coût du travail depuis 2013 (exprimé en % du salaire brut)



Lecture : En 2012, l'employeur d'un salarié rémunéré au SMIC bénéficiait d'un allègement de 26 points (en % du salaire brut) de cotisations patronales. En 2019, après le renforcement des allègements généraux, l'allègement est de 40,34 pourcent du salaire brut (décomposés en 6 points d'allègement de cotisations maladie, 1,8 point de cotisations famille, et 32,54 points d'allègement généraux).

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

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

Depuis 2015, le CICE a été complété par des exonérations de cotisations sociales patronales mises en œuvre dans le cadre du Pacte de Responsabilité et de Solidarité. Le premier volet du Pacte a consisté en un renforcement des allègements généraux conduisant à une exonération totale au niveau du SMIC des cotisations collectées par les Urssaf hors assurance chômage et part non mutualisée du risque AT/MP⁴³, et une baisse des cotisations famille de 1,8 point pour les salaires inférieurs à 1,6 fois le

⁴² Dans les DOM, le taux du CICE était initialement de 4 %, comme pour la France métropolitaine, avant de passer à 7,5 % en 2015 puis 9 % entre 2016 et 2018.

⁴³ C'est-à-dire l'ensemble des cotisations patronales de sécurité sociale sur le risque des accidents du travail sur la part mutualisée uniquement, la contribution de solidarité pour l'autonomie (CSA) et le versement au fonds national d'aides au logement (Fnal). Au niveau du salaire minimum la part non mutualisée des cotisations AT/MP reste due aux

SMIC. Le deuxième volet du Pacte, effectif depuis le 1^{er} avril 2016, a étendu la réduction de cotisations famille aux salaires compris entre 1,6 et 3,5 fois le SMIC.

Au 1^{er} octobre 2019, un renforcement des allègements généraux de cotisations sociales d'environ 4 points au niveau du SMIC a eu lieu. Ainsi, à ce niveau de salaire, plus aucune cotisation ou contribution sociale patronale n'est due, à l'exception de la cotisation au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles pour la part correspondant à la sinistralité de l'entreprise⁴⁴.

En 2020, deux réformes devaient venir modifier le coût du travail pour certaines entreprises (réforme de l'assurance chômage et taxe sur les CDD d'usage) afin de renforcer la qualité des emplois créés avec des effets potentiellement neutres au total. Le contexte de crise économique a conduit à reporter la date d'application de ces réformes.

Avant son report, la réforme de l'assurance chômage⁴⁵ prévoyait la mise en place d'un système « bonus-malus », c'est-à-dire de modulation des contributions chômage employeur pour renforcer les incitations à rallonger la durée des contrats. Il concernerait les entreprises de 11 salariés et plus appartenant aux 7 secteurs où les entreprises se séparent le plus fréquemment de leurs salariés⁴⁶. Le taux de séparation de chaque entreprise, calculé comme le nombre moyen de séparations assorties d'une inscription à Pôle Emploi par rapport à son effectif, serait comparé au taux de séparation médian du secteur auquel elle appartient, afin de tenir compte des spécificités sectorielles. L'entreprise paierait un « malus » de cotisations si son taux de séparation est supérieur au taux de séparation médian de son secteur, et bénéficierait d'un « bonus » dans le cas contraire. Le système serait calibré pour être neutre budgétairement et la cotisation pourrait varier entre 3 % et 5 %. Les entreprises les moins vertueuses parmi les 7 secteurs concernés verraient ainsi leur coût du travail augmenter quand les plus vertueuses verraient leur coût du travail diminuer. Les mesures sanitaires impactant fortement certains des secteurs concernés par ce système de bonus/malus, de nouvelles consultations entre le gouvernement et les partenaires sociaux sont en cours. Une taxe forfaitaire de 10€ sur les CDD

URSSAF, c'est-à-dire celle liée au risque d'accidents du travail propre à l'entreprise. D'autres cotisations non collectées par les Urssaf sont également dues : le versement transport dans les entreprises de plus de 11 salariés ainsi que les cotisations liées à la formation professionnelle.

⁴⁴ Certains prélèvements spécifiques en dehors du champ de la protection sociale, notamment les contributions dues au titre du versement transport, du financement de l'apprentissage ou de la participation à l'effort de construction, restent applicables.

⁴⁵ Décret n°2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage.

⁴⁶ Les secteurs concernés sont les suivants : hébergement et restauration, agroalimentaire, transport et entreposage, activités scientifiques et techniques, assainissement des eaux et gestion des déchets, fabrication de caoutchouc et plastique, travail du bois, industrie du papier et imprimerie.

d'usage (excepté les contrats d'intermittents du spectacle⁴⁷) a également été mise en place à compter du 1^{er} janvier 2020, mais celle-ci a ensuite été supprimée au 1^{er} juillet face aux conséquences économiques de la pandémie de Covid-19.

En 2020, la loi relative à la croissance et la transformation des entreprises⁴⁸ (loi PACTE) a permis de réduire le coût du travail pour les entreprises en croissance en réduisant les effets de seuils. Lorsqu'elles atteignent 20 salariés, les entreprises sont actuellement soumises à une contribution supplémentaire de 0,45 % sur leur masse salariale au titre de la Participation des employeurs à l'effort de construction (PEEC), ainsi qu'à un surcroît de 0,40 % sur leur masse salariale au titre du Fonds national d'aide au logement (Fnal), dont l'assiette devient également déplafonnée au franchissement du seuil. Par ailleurs, les entreprises situées dans le périmètre d'une « autorité organisatrice de la mobilité » qui atteignent 11 salariés sont assujetties de fait à un versement transport pouvant atteindre 2,95 % de la masse salariale. La loi PACTE modifie les obligations liées aux seuils d'effectifs. Au 1^{er} janvier 2020, les seuils pour la PEEC et le FNAL ont été relevés de 20 à 50 salariés. Par ailleurs, le franchissement à la hausse d'un seuil d'effectif ne sera pris en compte que lorsque ce seuil aura été atteint ou dépassé pendant 5 années civiles consécutives, contre 3 années actuellement (Fnal, PEEC, versement transport).

En début d'année 2018, du fait du niveau du SMIC et de la prime d'activité⁴⁹, **la France était le pays de l'OCDE où le revenu net du salaire minimum, était le plus proche de celui du salaire médian⁵⁰**. Pour autant, **grâce aux allègements de cotisations employeurs, le coût du travail au niveau du salaire minimum comparé à celui du salaire médian, se situait dans la moyenne de l'ensemble des pays de l'OCDE**

En 2019, le renforcement des allègements généraux au 1^{er} octobre a permis une nouvelle baisse du coût du travail au salaire minimum, diminuant encore le ratio du coût du travail au salaire minimum au coût du travail au salaire médian. Le renforcement de la prime d'activité⁵¹ a contribué à l'augmentation du ratio du revenu net au salaire minimum au revenu net au salaire médian. Ces deux évolutions

⁴⁷ Pour les intermittents du spectacle la sur-contribution de 0,5 point pour les CDD d'usage de moins de 3 mois qui n'était plus en vigueur depuis fin mars 2019, est remise en place à partir du 1^{er} janvier 2020.

⁴⁸ Loi n°2019-486 du 22 mai 2019.

⁴⁹ Créée en 2016, la prime d'activité est une prestation sociale qui a pour objet d'inciter les travailleurs aux ressources modestes, à exercer ou reprendre une activité professionnelle et à soutenir leur pouvoir d'achat. En permettant un cumul partiel des aides versées par l'État avec les revenus d'activité, la prime d'activité améliore les gains monétaires à l'activité par rapport à une situation où seul le RSA serait présent.

⁵⁰ Le revenu net considéré ici est le revenu atteint après déduction des cotisations sociales, de l'impôt sur le revenu et éventuellement après ajout des éventuelles prestations de soutien du revenu (en France, la Prime d'activité).

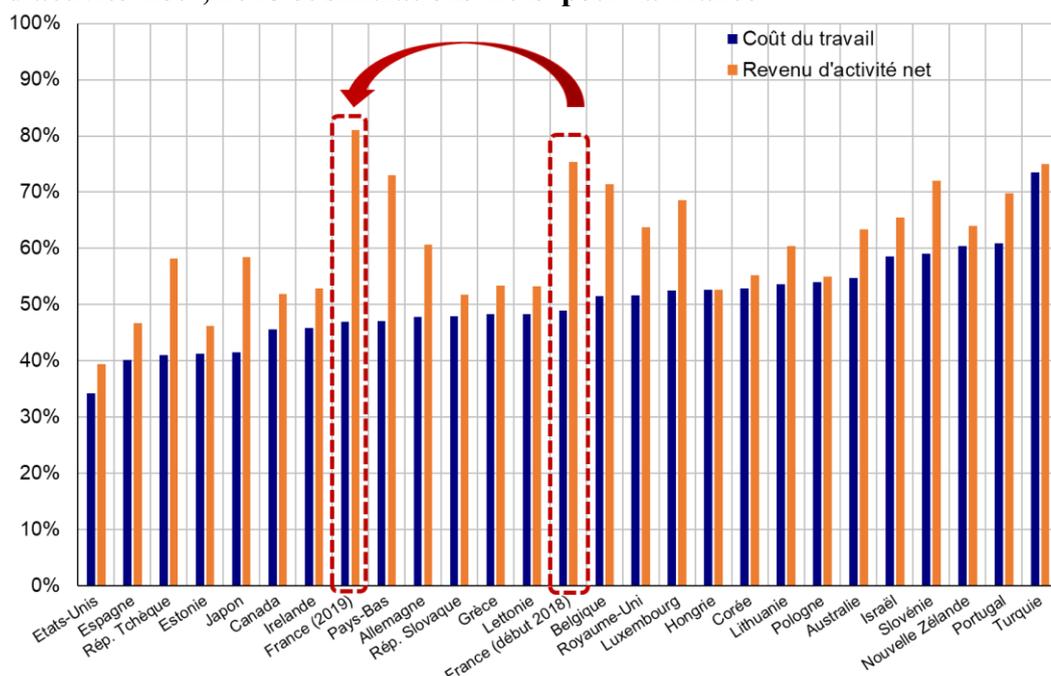
⁵¹ Le montant forfaitaire de la prime d'activité a été augmenté de 20 € en octobre 2018. En début d'année 2019, le montant de la bonification individuelle a été augmenté de 90 euros et les bornes de calcul ont été modifiées de manière

confortent le positionnement de la France au niveau moyen des pays de l'OCDE pour le ratio des coûts du travail et à la première place pour le ratio des revenus nets (cf. : Ratio du salaire minimum au salaire médian en coût du travail et en revenu d'activité net*, 2018 et simulations 2019 pour la France (graphiques III.4 et III.5).

Le coût du travail au niveau du salaire minimum en France apparaît désormais en ligne avec celui de ses principaux partenaires et, en particulier, inférieur à celui de la Belgique, de l'Allemagne et des Pays-Bas (cf. : Coût horaire du travail au niveau du salaire minimum en parité de pouvoir d'achat en 2018 et simulations 2019 pour la France).

Cette combinaison, unique parmi les pays OCDE, de revenu net élevé et de coût du travail dans la moyenne est obtenue au prix d'une réduction des prélèvements pour les employeurs au niveau du SMIC sans équivalent dans les autres pays de l'OCDE (cf. : Graphique III.6).

Graphique III.4 : Ratio du salaire minimum au salaire médian en coût du travail et en revenu d'activité net*, 2018 et simulations 2019 pour la France



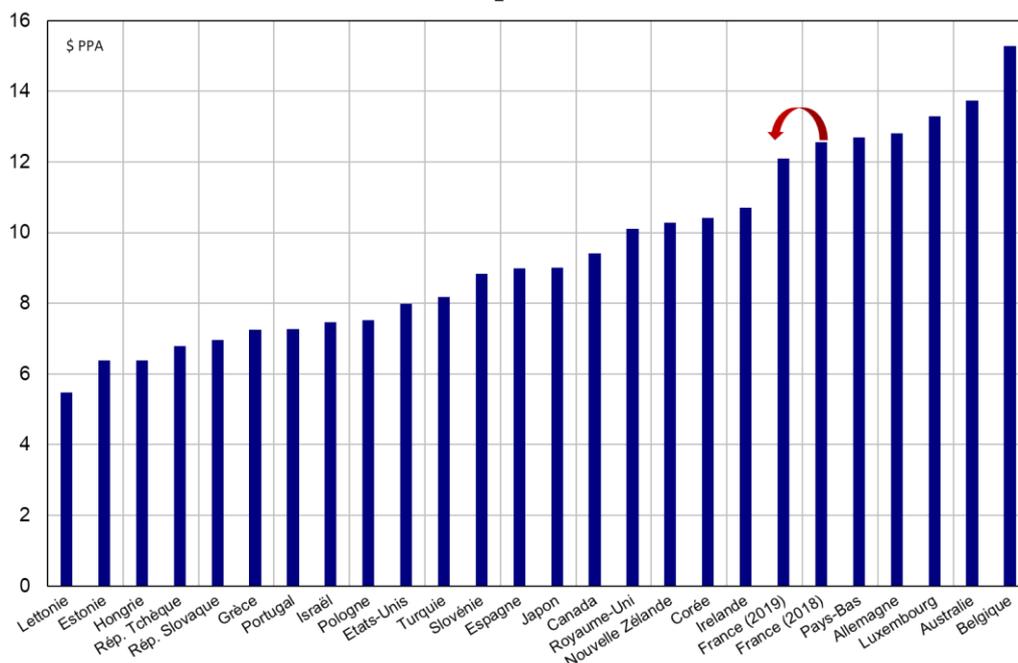
Sources : OCDE, pour le groupe d'experts sur le SMIC.

Note : Cas d'un salarié célibataire sans enfant. Les chiffres sont de 2017 pour le Canada. La situation pour la France en 2019 est post-renforcement des allègements généraux (1^{er} octobre 2019).

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

à ce que la bonification soit croissante entre 0,5 et 1 SMIC mensuel, contre 0,8 SMIC avant la mesure, puis stable jusqu'à l'extinction des droits à la prime d'activité.

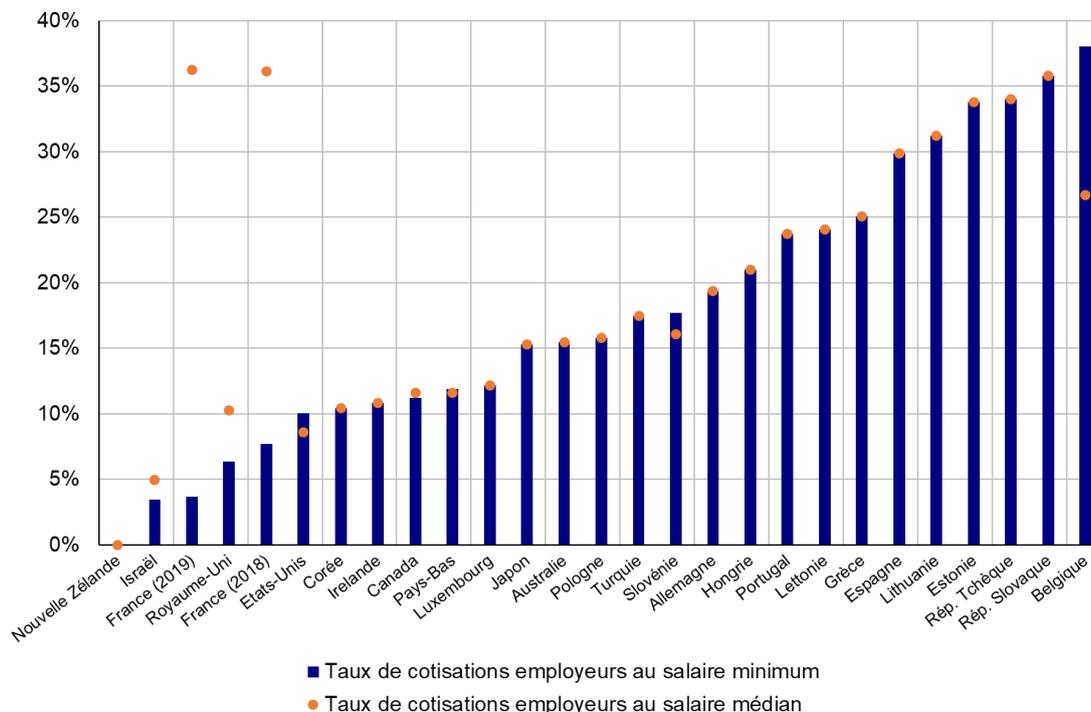
Graphique III.5 : Coût horaire du travail au niveau du salaire minimum en parité de pouvoir d'achat en 2018 et simulations 2019 pour la France



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

Note : Les chiffres sont de 2017 pour le Canada. La situation pour la France en 2019 est post-renforcement des allègements généraux (1^{er} octobre 2019).

Graphique III.6 : Taux de cotisations pour les employeurs au niveau du salaire minimum et du salaire médian en 2018, en % du salaire brut



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

Note : Les chiffres sont de 2017 pour le Canada. La situation pour la France en 2019 est post-renforcement des allègements généraux. (1^{er} octobre 2019).

Dans une note publiée en décembre 2018⁵², le Conseil d'Analyse Economique (CAE) évalue l'impact des différents dispositifs de baisse du coût du travail. Les dispositifs ciblés sur les bas salaires se révèlent efficaces pour soutenir les créations d'emplois. En revanche, les dispositifs qui ne sont pas ciblés sur ces niveaux de salaires ne semblent pas avoir d'effet sur les créations d'emplois et sur la compétitivité des entreprises. Des évaluations supplémentaires sont en cours. Le CAE formule trois recommandations :

- (i) maintenir et renforcer le plus possible les dispositifs les plus ciblés sur les bas salaires ;
- (ii) stabiliser durablement les dispositifs de réduction du coût du travail, pour mettre fin à l'empilement des réformes et améliorer leur lisibilité ;
- (iii) éviter les baisses de cotisations employeurs au-dessus de 2,5 SMIC voire 1,6 SMIC, si les évaluations à venir de France Stratégie venaient à confirmer leurs résultats décevants. D'autres stratégies de soutien à la compétitivité doivent être privilégiées, comme la réforme de certains impôts sur la production⁵³. C'est d'ailleurs une des mesures du plan de relance qui prévoit une baisse des impôts de production à hauteur de 10 milliards d'euros par an à compter de 2021⁵⁴.

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

1. La crise rend ces indicateurs difficilement interprétables sur la première moitié de l'année 2020

Les évolutions en 2020 sont difficilement interprétables. En effet, la crise sanitaire et économique ainsi que les mesures prises pour y répondre ont rendu difficilement lisibles certains indicateurs. En particulier, les dispositifs d'activité partielle, qui ont permis d'absorber une partie du choc économique et de limiter l'impact sur les ménages, diffèrent entre les pays (conditions d'éligibilité, champ, durée, taux de remplacement), alors qu'ils impactent fortement les indicateurs sur le marché du travail. Ainsi, selon les secteurs concernés, d'importants effets de composition peuvent intervenir et biaiser la comparaison entre pays. De plus, la comptabilisation précise de l'activité partielle est compliquée, notamment du point de vue des heures travaillées. Pour les coûts salariaux unitaires (CSU)

⁵² « Baisses de charges : stop ou encore » ; Y. L'Horty, P. Martin, T. Mayer ; Note n°49, janvier 2019.

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

⁵⁴ Dans le détail, les impôts de production réduits par le plan de relance (CVAE et TFPB notamment) ne correspondent pas exactement à la recommandation du CAE qui ciblait la C3S.

la productivité est aussi affectée par le maintien en emploi de personnes dont la production a diminué. De ce fait, les comparaisons avec les pays partenaires dépendent à l'heure actuelle davantage des modalités de l'arrêt de l'activité et des dispositifs d'activité partielle que d'évolutions structurelles.

Mesuré par le coût de la main d'œuvre tel que calculé par Eurostat⁵⁵, le coût horaire du travail dans l'industrie (hors construction) en France reste élevé en 2019 par rapport à la moyenne de la zone euro. Avec 39,1 €, il était en 2019 supérieur à la moyenne de la zone euro (34,1 €), à l'Italie (28,8 €) et à l'Espagne (23,9 €), mais inférieur à celui de l'Allemagne (41,2 €)⁵⁶.

Toutefois, le coût horaire du travail⁵⁷ en France a connu un net infléchissement depuis fin 2012 par rapport à la moyenne de la zone euro grâce à l'introduction du CICE et du Pacte de responsabilité et de solidarité (cf. Graphiques III.7 et III.8). Ainsi, entre le 4^e trimestre 2012 et le 4^e trimestre 2019, le coût de la main d'œuvre a augmenté moins rapidement en France que dans la moyenne de la zone euro sur le champ total (+8,2 % en France contre +13,2 % en zone euro, cf. Graphique III.9) et sur le champ industrie hors construction (+8,9 % en France contre +13,6 % en zone euro).

La crise sanitaire a conduit à une augmentation de l'indice coût du travail⁵⁸ (ICT) – salaires et charges au deuxième trimestre 2020. Celui-ci a augmenté de 2,9% par rapport au premier trimestre 2020. Cette accélération s'explique en premier lieu par le recours massif au dispositif d'activité partielle qui a engendré un effet de composition : les salariés les plus concernés par le chômage partiel sont en grande partie des ouvriers et des employés dont les salaires horaires sont les plus faibles ; la baisse de leurs heures rémunérées a donc conduit une pondération plus importante des salaires les plus élevés dans le calcul de l'ICT.

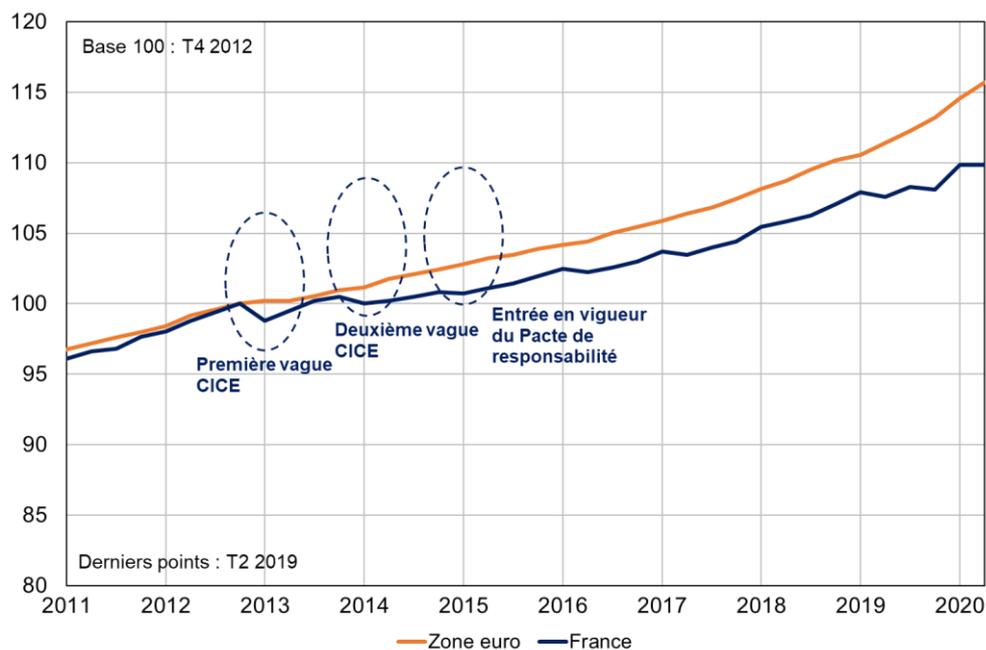
⁵⁵ Cet indicateur de coût horaire de la main d'œuvre fait référence pour les comparaisons internationales. En effet, il comprend les salaires et traitements bruts, les cotisations sociales à la charge des employeurs et les impôts moins subventions liées à l'emploi. Dans le cas français, il intègre donc les mesures du CICE et du Pacte de responsabilité et de solidarité.

⁵⁶ Voir le communiqué de presse d'Eurostat n°52 du 31 mars 2020 relatif aux coûts de la main d'œuvre dans l'UE.

⁵⁷ Il s'agit de l'indicateur produit par l'Insee et utilisé par Eurostat pour les comparaisons de coût de la main d'œuvre. Il comprend les salaires et traitements bruts, les cotisations sociales à la charge des employeurs et les impôts moins subventions liées à l'emploi.

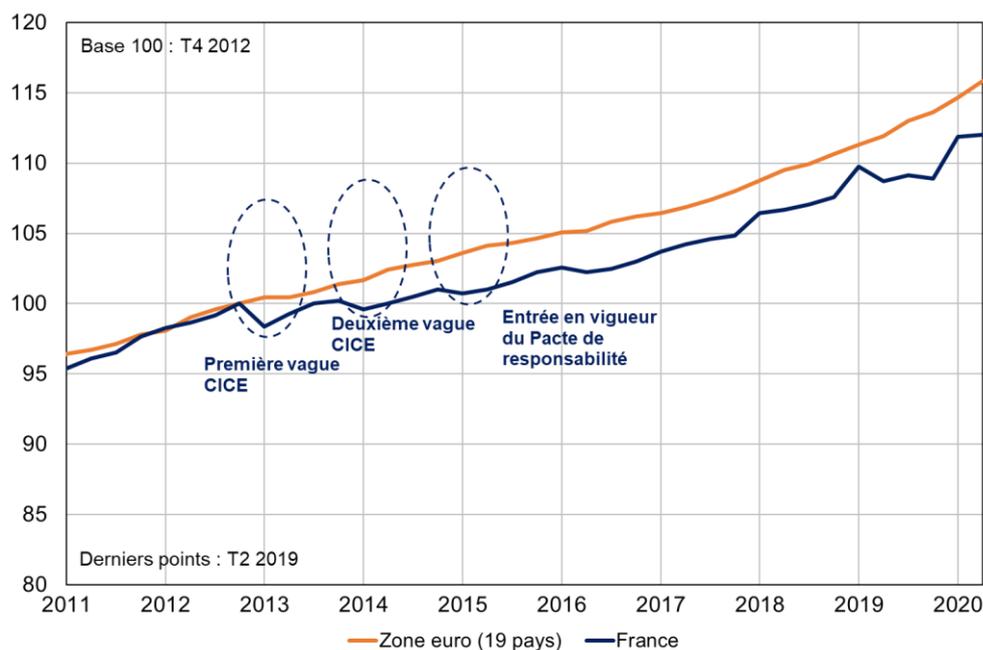
⁵⁸ Indice calculé en rapportant le volume horaire de travail mesuré par les enquêtes Acemo/Acemo Covid à la rémunération, cotisations sociales, charges conventionnelles et les taxes nettes subventions mesurées par l'Agence centrale des organismes de Sécurité sociale (ACOSS) et les enquêtes sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires (ECMOSS).

Graphique III.7 : Indice du coût de la main d'œuvre (industrie, construction et services)



Source : Eurostat.

Graphique III.8 : Indice du coût de la main d'œuvre (industrie hors construction)



Source : Eurostat.

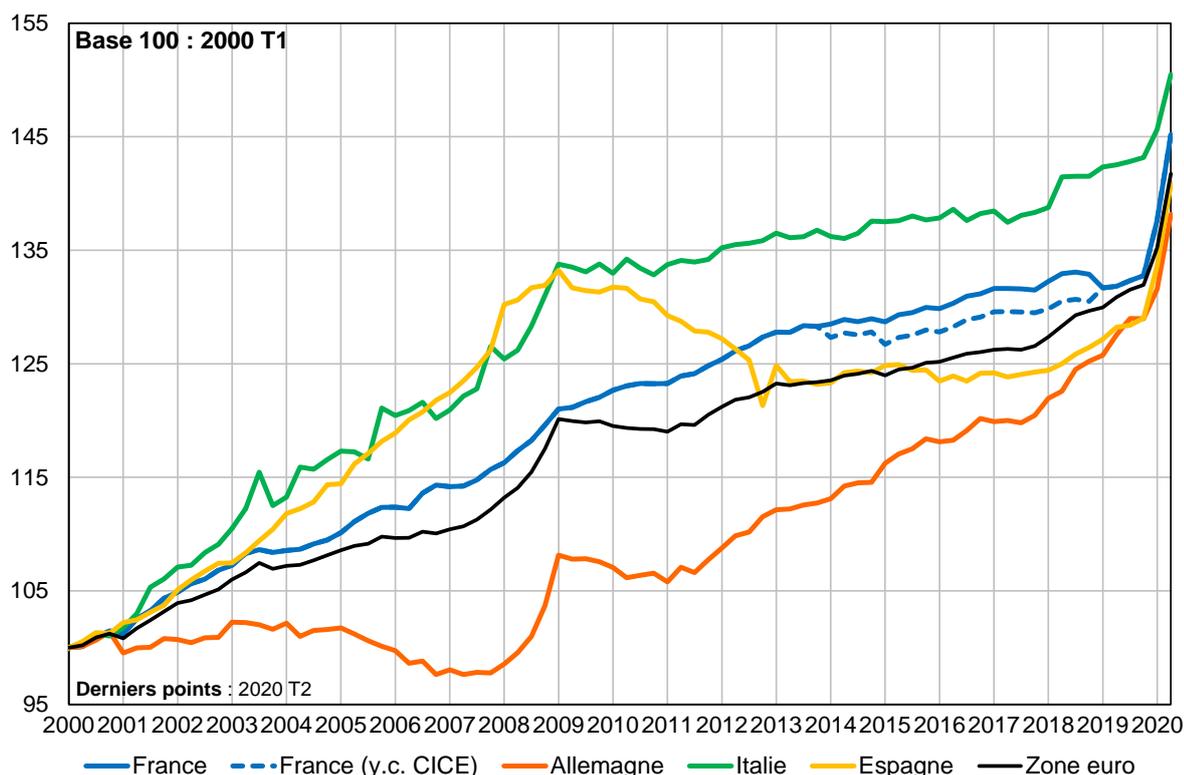
Le coût horaire du travail doit être mis en regard de la productivité du travail. On calcule ainsi les coûts salariaux unitaires (CSU) égaux par définition au coût du travail par unité de bien et service produite⁵⁹. Les CSU sont des indices de la compétitivité du facteur travail d'une économie.

⁵⁹ Les coûts salariaux unitaires rapportent la rémunération totale des salariés (y compris cotisations sociales employeurs) aux quantités produites (mesurées par exemple par la valeur ajoutée en volume).

Avant la crise de 2008-2009, les coûts salariaux unitaires français dans l'ensemble de l'économie ont évolué à un rythme intermédiaire entre les hausses marquées dans les pays du sud de la zone euro et la modération salariale conduite en Allemagne (*cf.*

Graphique III.9: Comparaison de l'évolution des CSU dans l'ensemble de l'économie).

Graphique III.9: Comparaison de l'évolution des CSU dans l'ensemble de l'économie



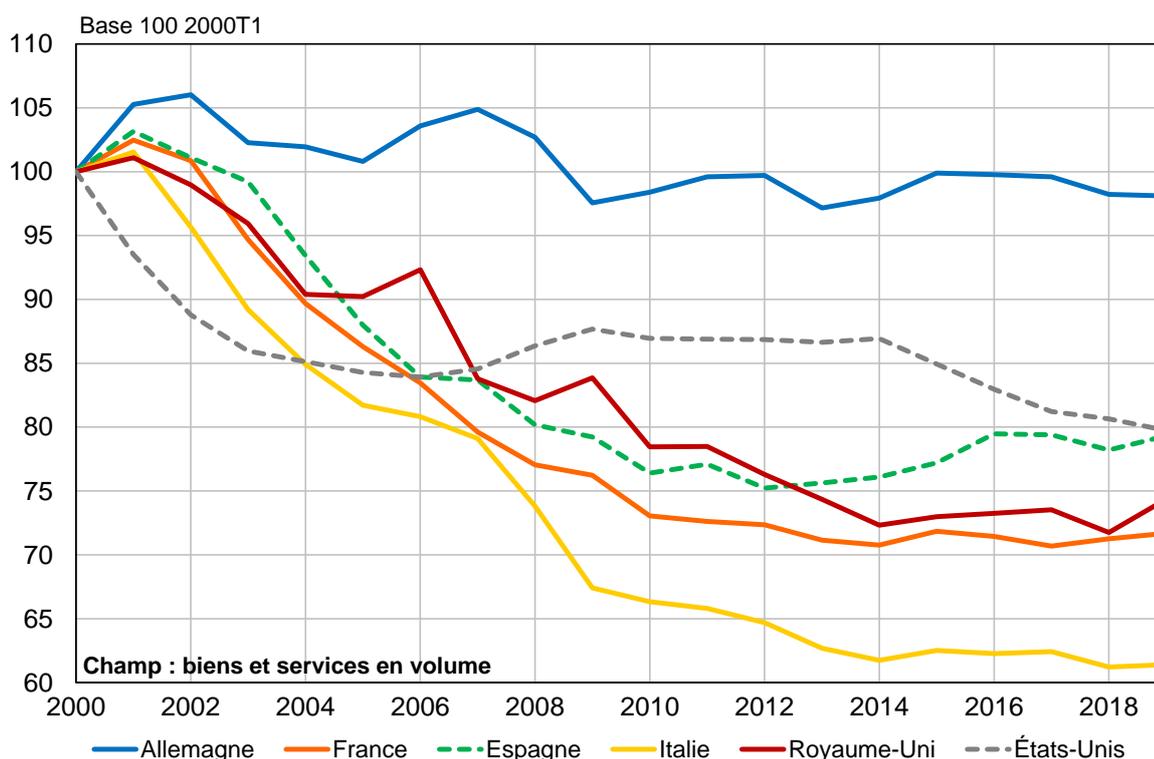
Source : Eurostat, calculs DG Trésor.

Sur la période 2012-2017, les coûts salariaux unitaires dans l'ensemble de l'économie ont été moins dynamiques en France que dans l'ensemble de la zone euro. Ils ont en particulier moins progressé qu'en Allemagne, dans l'ensemble de l'économie comme dans le secteur manufacturier, notamment en raison de coûts salariaux plus dynamiques outre-Rhin. En effet, les salaires allemands ont accéléré depuis 2011 tandis que la mise en place du CICE et du pacte de responsabilité et de solidarité en France a permis d'y ralentir les coûts salariaux. En Italie, le faible dynamisme des salaires nominaux a permis de contenir les CSU au niveau agrégé par rapport à la moyenne de la zone euro, malgré la baisse de la productivité notamment dans les services ; cependant, les CSU dans l'industrie manufacturière ont eux augmenté. L'Espagne apparaît comme un cas particulier : les CSU ont fortement baissé, bénéficiant d'importants gains de productivité, en lien avec la reprise de l'emploi plus modérée que celle de l'activité, et d'une stratégie de modération salariale importante.

Depuis 2018, au niveau agrégé, dans un contexte d'accélération des coûts salariaux en zone euro depuis deux ans, les coûts salariaux unitaires (CSU) français demeurent maîtrisés vis-à-vis de nos principaux voisins. Dans les grands pays de la zone euro, hors France, les CSU progressent plus nettement depuis 2018 : accords salariaux et salaire minimum en Allemagne, faible productivité en Italie, alors qu'ils restent globalement stables en France.

La modération des coûts salariaux unitaires a contribué à l'amélioration de la compétitivité coût de la France. Ainsi, après dix ans d'affaiblissement, les parts de marché françaises dans le commerce mondial sont globalement stables depuis 2012 (cf. graphique III.10). Depuis 2012, cette stabilisation des parts de marché est partagée avec l'Allemagne, alors que le Royaume-Uni, les États-Unis et l'Italie ont plutôt vu ces dernières baisser. L'Espagne fait figure d'exception puisque les parts de marché à l'exportation ont augmenté sur la période.

Graphique III.10 : Parts de marché à l'exportation des principaux pays de l'OCDE



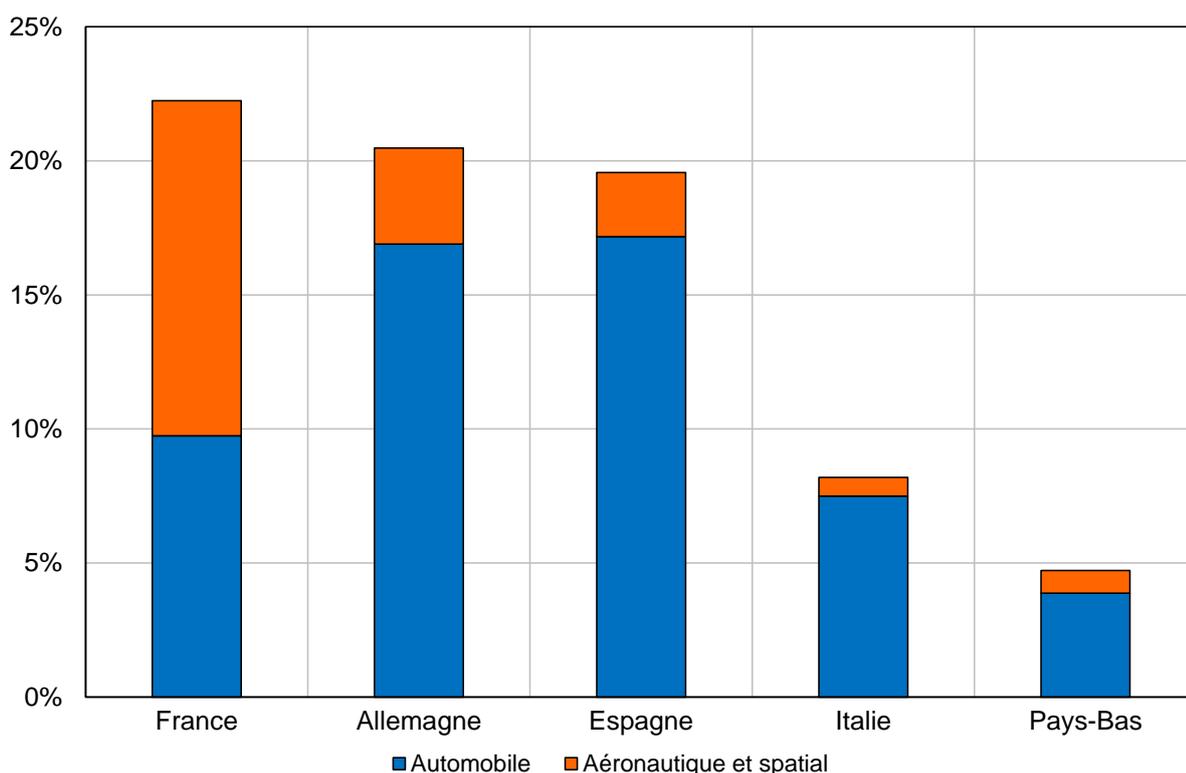
Source : OCDE, calculs DG Trésor.

Début 2020, les CSU ont fortement augmenté dans l'ensemble des pays. Cependant, plus encore que le coût du travail, leur mesure est dépendante des nombreux facteurs mentionnés en début de cette partie, rendant leur interprétation complexe et décorrélée des réalités structurelles de l'économie. Les

modifications profondes que la crise pourrait engendrer sur la structure du commerce mondial rendront cependant les enjeux de compétitivité importants pour faire face à cette réorganisation des échanges mondiaux.

En outre, les évolutions agrégées de compétitivité et la résistance agrégée de l'appareil exportateur français pourraient être pénalisées en sortie de crise par l'exposition sectorielle de la France (cf : Graphique III.11). En effet, les exportations françaises sont dépendantes du secteur aéronautique et spatial qui risque de subir une baisse d'activité pérenne importante. Elles dépendent également, dans une mesure légèrement moindre, du secteur automobile, qui pourrait lui aussi enregistrer des pertes durables. La France pourrait également pâtir, comme ses voisins européens, de la part importante du tourisme dans son économie, alors que les voyages internationaux ne devraient pas revenir à leur niveau d'avant-crise avant possiblement plusieurs années.

Graphique III.11 : Parts de l'automobile et l'aéronautique dans les exportations en 2019



Source : Eurostat, calculs DG Trésor.

2. Avant la crise de la Covid-19, le taux de marge des entreprises se redresse depuis le point bas de 2013

En 2009, après le déclenchement de la crise financière, la productivité du travail a diminué fortement dans la mesure où la baisse de l'emploi a été plus modérée que celle de l'activité. Le recul de la productivité ne s'étant pas accompagné d'un recul équivalent des salaires réels (*cf.* : Productivité et salaires réels (BMNA) en France), le taux de marge des sociétés non financières (SNF) s'est replié de 2,2 points pour la seule année 2009 alors que celui-ci était resté globalement stable depuis la fin des années 80 (*cf.* : graphique III.13). Le taux de marge a continué à se dégrader après 2010 pour atteindre un point bas en 2013 à 29,7 %. Depuis 2014, le taux de marge des SNF a rebondi pour atteindre 32,0 % de la valeur ajoutée en 2015 puis 31,7 % en 2016 et 2017. Ce redressement a été permis, outre par la réduction du prix du pétrole, par les mesures de baisse du coût du travail (mise en œuvre du CICE et du Pacte de responsabilité et de solidarité).

En 2019, le taux de marge atteint un niveau très élevé en perspective historique (33,2 %) en raison du double enregistrement, ponctuel, du CICE : enregistrement en comptabilité nationale à la fois du versement de la créance de CICE au titre de la masse salariale de 2018 et de la baisse des cotisations sociales portant sur la masse salariale 2019.

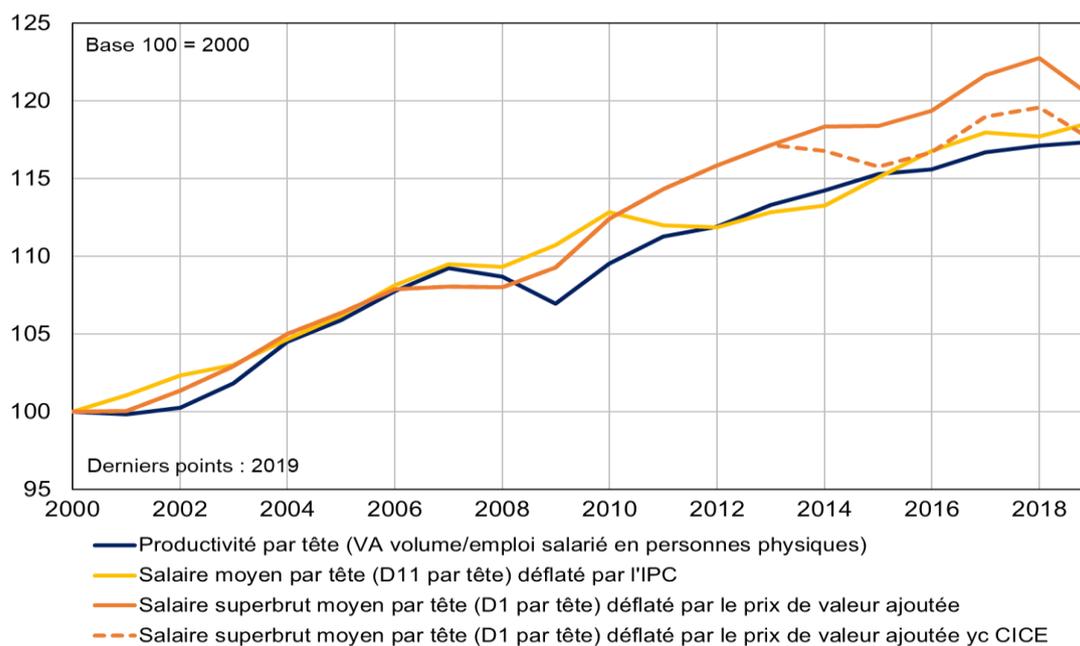
Le taux de marge des SNF corrigé du double enregistrement comptable du CICE n'a pas retrouvé en 2019 ses niveaux d'avant crise, avant 2008 (*cf.* graphique III.13). Cela signifie que de 2008 à 2019, le coût salarial horaire (ou par employé) a augmenté davantage que la productivité horaire (ou par emploi), et ceci alors même que sur cette période, des politiques massives (du type CICE ou pacte de responsabilité et de solidarité) abaissant le coût du travail ont été engagées. Le non-retour du taux de marge à son niveau d'avant-crise résulte en partie du renforcement de la concurrence dans les services⁶⁰ (télécom, grande distribution, etc.).

Au premier semestre 2020, la perte d'activité liée à la crise sanitaire et aux mesures de lutte contre l'épidémie a conduit à une chute du taux de marge. Ce dernier s'est établi à 26% au deuxième trimestre 2020, un point bas jamais atteint sur la période récente. Le taux de marge des entreprises a été en partie préservé par le dispositif d'activité partielle mais cela n'a pas été suffisant pour éviter la chute du taux de marge des entreprises. Le rebond sera mécanique au 3^e trimestre avec le rebond de

⁶⁰ Voir le dossier de la Note de conjoncture de l'Insee de décembre 2017 : « Le taux de marge des entreprises s'équilibrerait à un niveau plus bas qu'avant-crise ».

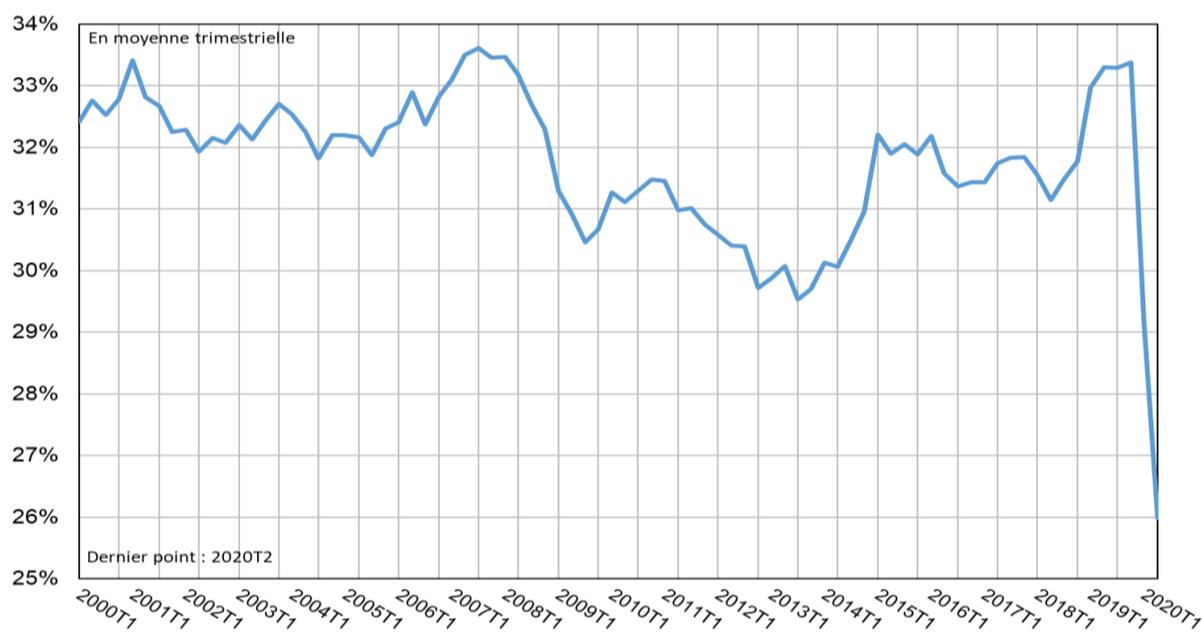
l'activité. L'incertitude est à ce stade élevée pour déterminer quel sera le taux de marge une fois que la situation sanitaire sera stabilisée.

Graphique III.12: Productivité et salaires réels (BMNA) en France



Source : INSEE, calculs DG Trésor.

Graphique III.13: Taux de marge des SNF (% de la VA)



Source : INSEE, calculs DG Trésor.

IV. LES TRAVAILLEURS AU VOISINAGE DU SMIC ET LA COVID

A. L'ACTIVITE PARTIELLE A PARTICULIEREMENT CONCERNE LES SALARIES PROCHES DU SALAIRE MINIMUM

L'enquête emploi de l'INSEE permet de mesurer les concepts d'activité, d'emploi et de chômage conformément aux critères établis par le BIT. Elle comporte des questions décrivant l'emploi (statut, profession, temps de travail, ...) de la personne interrogée selon des nomenclatures / définitions européennes.

Une exploitation spécifique des données de l'enquête a permis d'obtenir des données relatives aux travailleurs « au voisinage » du SMIC, définies en l'occurrence comme les travailleurs au-dessous de 1,05 SMIC, et de les comparer aux mêmes données pour l'ensemble des salariés (sauf apprentis, stagiaires et intérimaires, sur l'ensemble des secteurs sauf agriculture, administration publique, activités des ménages et activités extraterritoriales).

Ces données portent sur les motifs d'absence de travail (chômage partiel ou technique, congés maladie, congés, autre...) au cours du 2^{ème} trimestre 2020 durant la phase de confinement. Les données peuvent être comparées à celles qui prévalaient au 2^{ème} trimestre 2019 considérées comme période de « référence ». Cette analyse par rapport à 2019 permet ainsi d'approcher, par différence, les effets spécifiques de la situation induite par le confinement au cours du 2^{ème} trimestre 2020.

Parmi les salariés en emploi au deuxième trimestre, la part de ceux qui n'ont pas travaillé tout ou partie de la semaine de confinement pendant laquelle ils ont été interrogés est supérieure chez les salariés au voisinage du salaire minimum que dans l'ensemble des salariés : 57,2% d'entre eux n'ont pas travaillé tout ou partie de la semaine contre 44% pour l'ensemble des salariés. Il est à noter, en revanche, que durant la même période au second trimestre 2019 (période de référence pour cette analyse) la hiérarchie était inversée : les salariés au SMIC étaient moins à l'arrêt (14,5% d'entre eux) que l'ensemble des salariés (18,8%).

Pendant la période de confinement, les travailleurs au voisinage du SMIC ont été plus souvent au chômage partiel que l'ensemble des salariés (31,4% contre 21,4%), un peu plus souvent en congé maladie (8,1% contre 6,4%), et en congés sensiblement avec la même fréquence que l'ensemble des salariés (9,9% contre 10,3%).

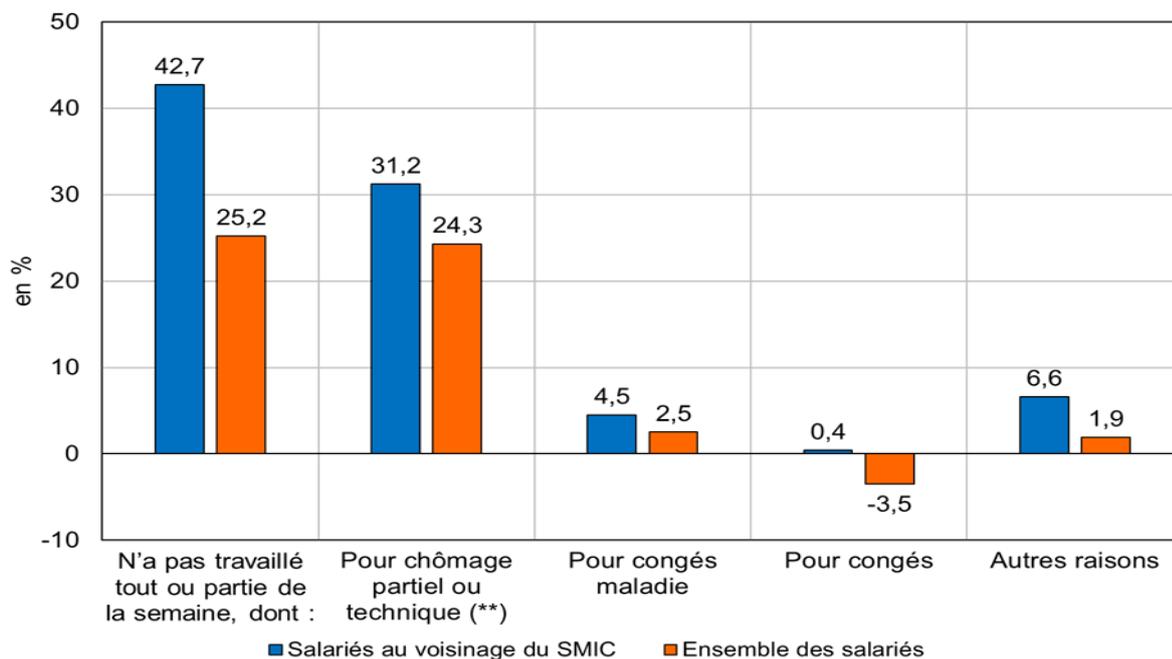
Ces constatations doivent pour autant être jugées à l'aune d'une situation prise comme référence (le second trimestre 2019) qui permettrait d'évaluer dans quelle mesure les données relatives à la période de confinement sont ou non éloignées de la « normale » et comment les deux catégories de travailleurs ont été impactées. On examine donc comment, d'une période à l'autre, l'évolution de la part des salariés en arrêt de travail pour un motif ou l'autre a pu affecter différemment les personnes proches du SMIC de l'ensemble des salariés.

La crise a engendré un arrêt du travail plus systématiquement chez les salariés au voisinage du SMIC que pour l'ensemble des salariés. Là où l'ensemble des salariés a connu une augmentation de la fréquence de non-travail entre les seconds trimestres 2019 et 2020 de 25,2 points (passant de 18,8% du T2 2019 à 44% au T2 2020), cette augmentation a été plus forte (+42,7 points) pour les travailleurs proches du SMIC (passant de 14,5 % à 57,2 % entre les seconds trimestre 2019 et 2020). Cet effet plus important de la crise sur l'arrêt du travail des salariés au voisinage du SMIC s'explique :

- Pour 40% par des arrêts plus fréquents liés au chômage partiel,
- Pour 30% par des congés plus fréquents, les autres salariés ayant moins pris de congés qu'à l'accoutumée au premier semestre,
- Pour 25% pour des arrêts pour « autres raisons »,
- En moyenne au premier semestre, la crise semble avoir causé plus systématiquement d'arrêts maladie chez les salariés au voisinage du SMIC que chez les autres puisque la fréquence de ces arrêts augmente de 4,5 points chez les premiers contre 2,5 chez les seconds durant la période de confinement.

Comparées à une période normale, les semaines de confinement ont affecté plus intensément les salariés proches du SMIC qui se sont retrouvés plus fréquemment en activité partielle ou en inactivité que les autres salariés. Cette constatation s'entend aussi bien sur le niveau que sur l'augmentation par rapport à la même période de l'année précédente (*c.f*: graphique IV.1).

Graphique IV.1 : augmentation de la part des salariés qui ne travaillent pas entre les semaines de confinements en 2020 et les mêmes semaines en 2019 (enquête emploi/INSEE)



Source : enquête emploi/INSEE.

B. Le dispositif exceptionnel d'activité partielle : principales caractéristiques et rôle pendant la crise

1. Le Gouvernement a mis en place un dispositif exceptionnel d'activité partielle en réaction à la crise.

L'activité partielle est un outil de flexibilisation interne de la demande de travail. Elle permet aux entreprises de réduire les heures travaillées (et donc d'ajuster rapidement leur masse salariale) tandis que les salariés perçoivent une indemnité en remplacement de leur salaire pendant leurs heures chômées. Les indemnités reçues par les salariés leur sont versées par les entreprises. L'Etat compense ces indemnités en versant une allocation aux entreprises. Si l'allocation ne couvre pas l'ensemble de l'indemnité, on parle alors de reste à charge pour l'entreprise. Dans le cadre du dispositif exceptionnel d'activité partielle, l'indemnité brute horaire s'élève à 70% du salaire brut soit 84% du salaire net⁶¹

⁶¹ L'indemnité brute est ensuite soumise à la CSG-CRDS au taux en vigueur pour les revenus de remplacement. L'indemnité d'activité partielle bénéficie d'un écrêtement de la CSG/CRDS et celle-ci ne peut être inférieure à 8,03€.

avec un plancher au niveau du Smic net. Ainsi, pour les salariés rémunérés au salaire minimum, l'indemnité minimale induit un taux de remplacement de 100% du salaire net⁶².

Jusqu'en février 2020, l'indemnité versée par l'employeur au salarié en activité partielle était compensée sous forme d'une allocation forfaitaire versée à l'employeur⁶³. Une partie de l'indemnité versée restait à la charge de l'employeur, néanmoins celle-ci était quasiment nulle au niveau du salaire minimum⁶⁴.

A partir de mars 2020, dans le cadre du dispositif exceptionnel d'activité partielle, l'intégralité de l'indemnité a été prise en charge par les pouvoirs publics jusqu'à un plafond de 4,5 smic, laissant un reste à charge nul aux employeurs jusqu'à ce seuil. Ce dispositif a été parmi les plus généreux d'Europe, par ses paramètres et par le volume d'aides ainsi accordé⁶⁵. Au 1er juin, afin d'accompagner la reprise de l'activité économique après la levée du confinement strict, les conditions de prise en charge de l'indemnité ont été revues tandis que l'indemnité versée aux salariés est restée inchangée. A la date du 1^{er} novembre, ce dispositif devient l'activité partielle « de droit commun », moins généreux pour le salarié et pour les entreprises bénéficiaires que celui mis en place en mars⁶⁶. L'indemnité horaire plancher reste toutefois maintenue à 8,03 €.

Parallèlement au dispositif de « droit commun », est entré en vigueur le 1^{er} juillet un dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD). En contrepartie d'engagements en matière d'emploi et de formation (déterminés dans un accord), ce dispositif maintient une prise en charge importante par les pouvoirs publics⁶⁷. Pour préserver les compétences des salariés, ce dispositif prévoit le maintien

⁶² Ce point est développé dans la partie II-A de ce chapitre.

⁶³ L'allocation versée aux employeurs était variable selon la taille de l'entreprise : 7,74 € par heure chômée par salarié pour une entreprise de moins de 250 salariés et 7,23 € par heure chômée par salarié pour une entreprise de plus de 250 salariés.

⁶⁴ La prise en charge publique a baissé par le biais d'un reste à charge employeur de 10 % du salaire brut (avec plancher de prise en charge publique intégrale au Smic net). Ce resserrement a concerné l'ensemble des secteurs, excepté ceux durablement contraints par les mesures sanitaires (notamment tourisme, hôtels, cafés, restaurants, culture, événementiel), qui sont restés couverts par le dispositif exceptionnelle reste à charge des entreprises augmentait avec le salaire du salarié, celui-ci était minimal au salaire minimum.

⁶⁵ Pour une comparaison internationale, voir le rapport de l'OCDE « *Job retention schemes during the Covid-19 lockdown and beyond* », Août 2020.

⁶⁶ L'indemnité horaire pour les heures chômées est égale à 60 % du salaire brut horaire (soit 71% du salaire net), avec plancher au niveau du Smic net (8,03€/h) et un plafond à 4,5 Smic (l'indemnité touchée par le salarié serait donc décroissante en part du salaire net pour les revenus à partir de 4,5Smic). La prise en charge publique sera égale à 60 % de l'indemnité versée au salarié, soit un reste à charge employeur de 40% de l'indemnité versée au salarié, avec plancher à 90% du niveau du Smic net. L'indemnité sera exonérée de cotisations sociales patronales et salariales. Une prise de congé de 5 jours sera encouragée pour le renouvellement du recours.

⁶⁷ L'indemnité pour les heures chômées reste identique à celle perçue dans le dispositif de crise, à l'exception d'un plafonnement de l'indemnité pour les salaires dépassant 4,5 Smic. Compte tenu du plafond d'heures chômées, l'indemnité assurerait un taux de remplacement minimal pour le salarié sur le mois égal à 88% du salaire brut. Le reste à charge pour les employeurs s'élève à 15% de l'indemnité versée au salarié.

d'une activité minimale *via* l'introduction d'un plafond d'heures chômées de 40 % des heures habituellement travaillées par salarié et une prise en charge élevée des coûts de formation⁶⁸.

Ces dispositifs ont un coût conséquent pour les finances publiques. L'activité partielle (toutes modalités confondues) représenterait un coût de 30,8 milliards pour l'année 2020 comme indiqué dans la troisième Loi de finances rectificative. En 2021, le coût pour les finances publiques serait de 6,6 milliards pour l'année 2021 comme indiqué dans le Plan de relance.

2. L'activité partielle a concerné un salarié sur quatre en avril

Entre mi-mars (début du confinement) et début septembre 2020, 14,6 millions de salariés ont fait l'objet d'une demande d'autorisation préalable d'activité partielle⁶⁹. Cependant, tous les salariés couverts par une demande d'autorisation préalable ne sont pas placés en activité partielle, et ceux qui le sont ne chôment pas nécessairement l'intégralité de leurs heures habituellement travaillées. L'exploitation des données administratives d'indemnisation de l'ASP (SI-APART), combinées aux résultats de l'enquête Acemo-Covid-19 de la Dares, permettent d'estimer un recours effectif à l'activité partielle. Selon ces données, durant les mois de confinement (entre mars et mai), plus de 7 millions de salariés ont été concernés par l'activité partielle, avec un pic à 8,6 millions de salariés en avril, soit près d'un tiers des salariés. A partir de la fin du confinement, le recours à l'activité partielle a diminué progressivement. Le nombre de salariés concernés par l'activité partielle a été divisé par deux entre mai et juin 2020 avec 3,5 millions de salariés en juin puis 1,3 million en août⁷⁰ (*cf.* graphique IV.2).

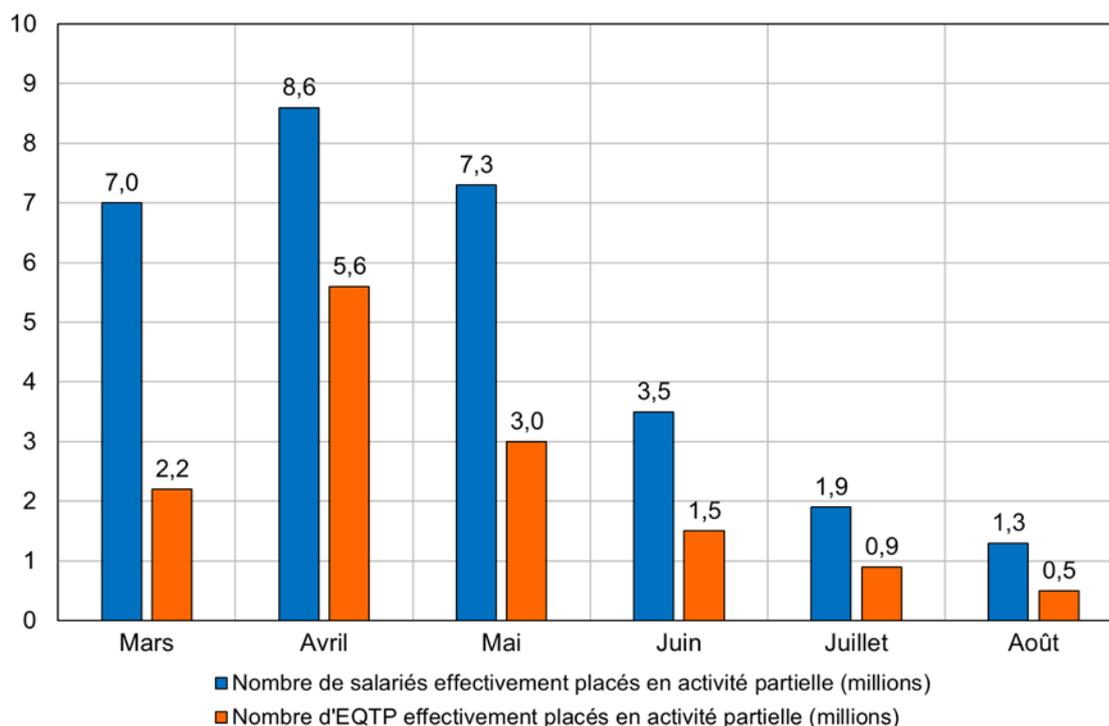
En moyenne, les salariés placés en activité partielle ont chômé 50 heures par mois de mai juin et juillet soit environ 30% d'un temps plein travaillé, contre près de 100 heures en avril soit environ 70% d'un temps plein. En conséquence, le nombre de salariés en équivalent temps plein placés en activité partielle est moins important : 5,6 millions au pic du mois d'avril et 500 000 en août.

⁶⁸ Le dispositif peut être sollicité par tranches de 6 mois, renouvelables trois fois, soit deux ans au total.

⁶⁹ Avant de placer des salariés en activité partielle, une entreprise dépose une demande d'autorisation préalable d'activité partielle auprès d'une DIRECCTE. Celle-ci contient le nombre de salariés concernés et le nombre d'heures maximum d'activité partielle demandé. Ensuite, l'entreprise dépose une demande d'indemnisation pour être remboursée des indemnités versées au salarié pendant les heures effectivement chômées. En pratique, le nombre de salariés et d'heures d'activité partielle demandés dans les demandes d'autorisation préalable sont bien supérieurs au recours effectif observé dans les demandes d'indemnisation.

⁷⁰ L'estimation est réalisée à partir des données disponibles au 27 septembre 2020.

Graphique IV.2 : Nombre de salariés concernés par l'activité partielle



Source : Dares, ASP-DGEFP-Dares – Extraction du SI APART du 28 septembre 2020, s'arrêtant aux données du 27 septembre 2020; enquête Acemo-Covid-19.

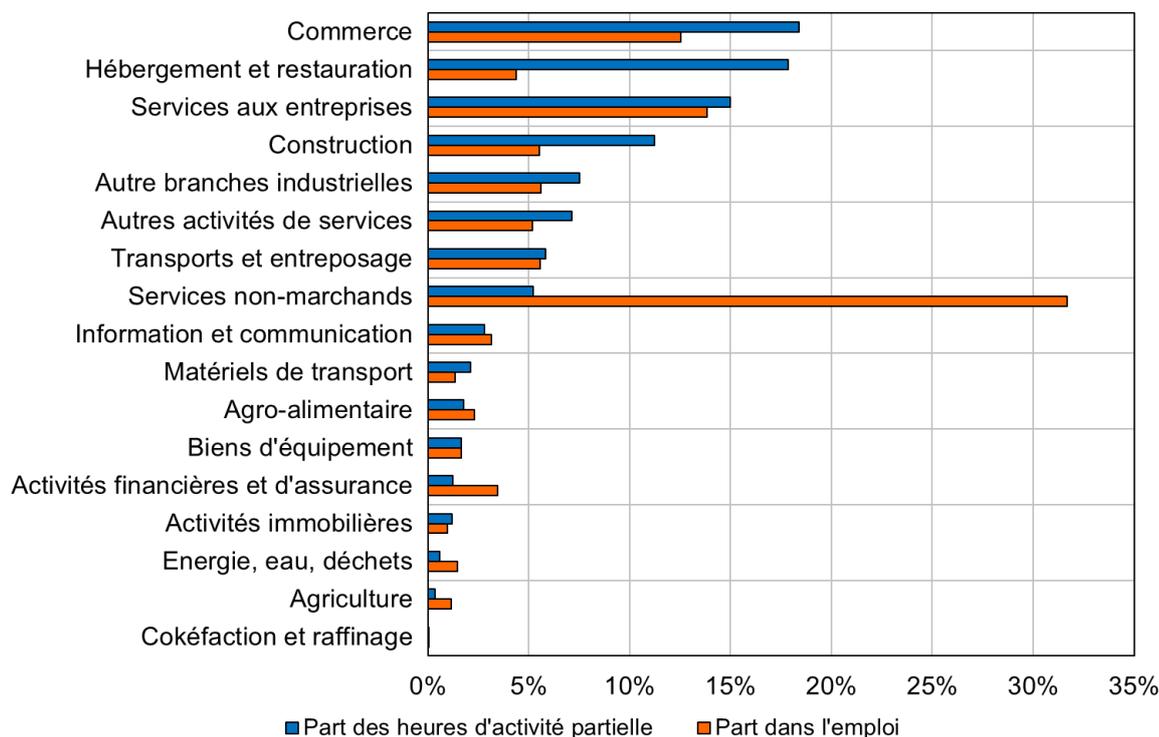
Lecture : Les histogrammes bleu correspondent au nombre de salariés placés au moins une heure en activité partielle le mois considéré. Les histogrammes orange convertissent le volume d'heures d'activité partielle le mois considéré en un nombre de salariés placés en activité partielle pour l'intégralité de leur temps de travail.

3. Les secteurs affectés par les fermetures administratives ont le plus utilisé l'activité partielle

Les secteurs du commerce, de l'hôtellerie-restauration, des services aux entreprises et de la construction représentent la majorité du recours aux heures d'activité partielle à date⁷¹ (cf. graphique IV.3). L'intensité d'utilisation reflète l'exposition différente des secteurs à la crise, et n'est donc pas toujours corrélée à la part du secteur dans l'emploi salarié total. L'hôtellerie-restauration représente ainsi 18% des heures d'activité partielle indemnisées en date du 7 septembre 2020 mais représente 4% de l'emploi salarié en 2019. Le secteur de la construction représente 11% des heures d'activité partielle indemnisées et 6 % de l'emploi salarié en 2019. A l'inverse, le secteur des services non-marchands (administration et santé notamment) a peu utilisé l'activité partielle. Il représente 5% des heures d'activité partielle indemnisées pour 32% de l'emploi salarié en 2019.

⁷¹ Toutes les demandes d'indemnisation pour cette période n'ont pas encore été déposées, les entreprises disposant d'un an pour faire leurs demandes.

Graphique IV.3 : Recours effectif à l'activité partielle par secteur d'activité (en % de l'ensemble des heures indemnisées) et part des secteurs dans l'emploi salarié en 2019 (en %)



Sources : ASP-DGEFP-Dares – Extraction du SI APART s'arrêtant aux données du 7 septembre 2020 et estimations d'emploi de l'Insee.

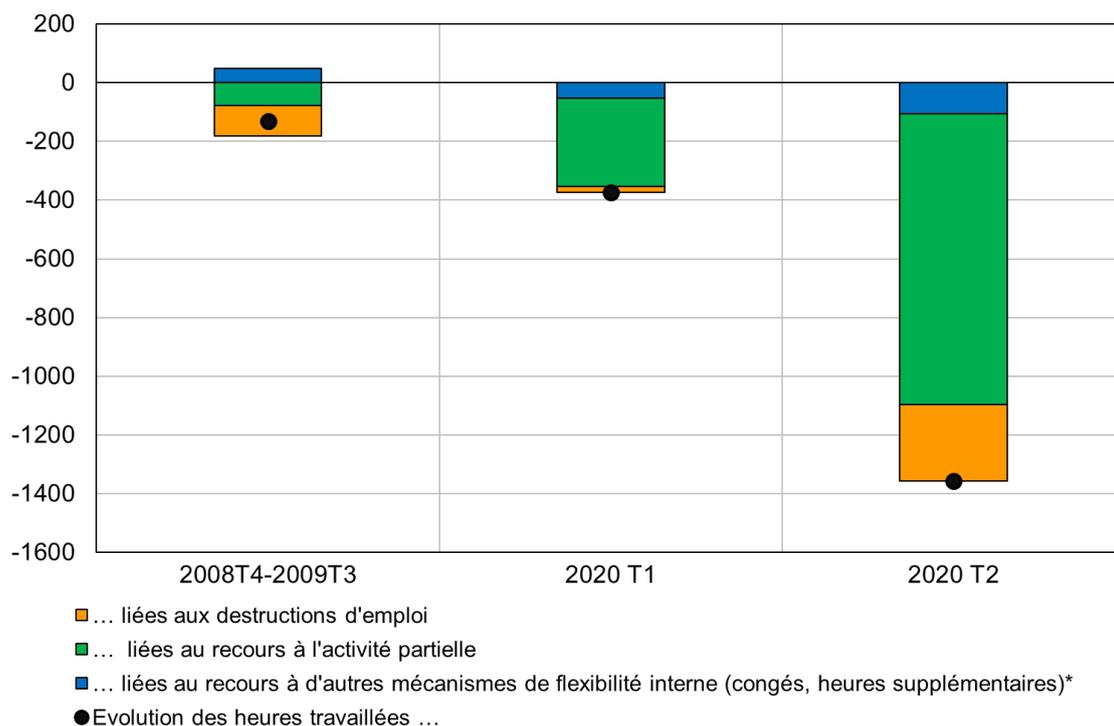
Note de lecture : Au total au 7 septembre 2020, 18 % des heures indemnisées au titre de l'activité partielle l'ont été au profit du secteur du commerce, secteur qui représente en 2019 13% de l'emploi salarié total.

4. L'activité partielle a permis de limiter les destructions d'emploi

En l'absence du dispositif d'activité partielle, au vu de la perte d'activité subie par l'économie en 2020, les destructions d'emploi auraient été beaucoup plus élevées.

Au 1er trimestre 2020, le volume d'heures travaillées a diminué d'environ 375 millions d'heures par rapport au quatrième trimestre 2019 dans l'ensemble des branches. Parmi ces heures, environ 300 millions, soit environ 80%, proviendraient de la flexibilité interne permise par l'activité partielle. Au deuxième trimestre 2020, l'activité partielle absorberait près des trois quarts de la baisse des heures travaillées par rapport au premier trimestre (cf. graphique IV.4). A titre de comparaison, pendant la crise de 2009, le volume d'heures travaillées avait diminué d'environ 135 millions d'heures dont 80 millions provenaient de salariés placés en activité partielle (60%).

Graphique IV.4 : Décomposition de l'évolution des heures travaillées pendant la crise de 2009 et au cours du 1er semestre 2020



Sources : Calculs DG Trésor, comptes nationaux trimestriels au 1^{er} et 2^{ème} trimestre 2020 (Insee) et ASP-DGEFP-Dares (données de demandes d'indemnisation d'activité partielle, heures payées ou validées).
 Note de lecture : Entre le 4^{ème} trimestre 2008 et le 3^{ème} trimestre 2009, le volume d'heures travaillées a diminué de 13 millions d'heures dont 78 millions d'heures proviennent de salariés placés en activité partielle. Au 1^{er} trimestre 2020, le volume d'heures travaillées a diminué de 374 millions d'heures dont 299 millions d'heures proviennent de salariés placés en activité partielle.

* : La baisse des heures travaillées liées à la prise de congés n'est pas intégrée dans les comptes trimestriels pour le 1^{er} semestre 2020. Cela tend à surestimer la part de la baisse des heures travaillées qui provient du recours à l'activité partielle en 2020. Inversement, certaines entreprises demandant avec retard l'indemnisation des heures d'activité partielle, les heures d'activité partielle effectivement payées et validées au deuxième trimestre pourraient sous-estimer le recours effectif.

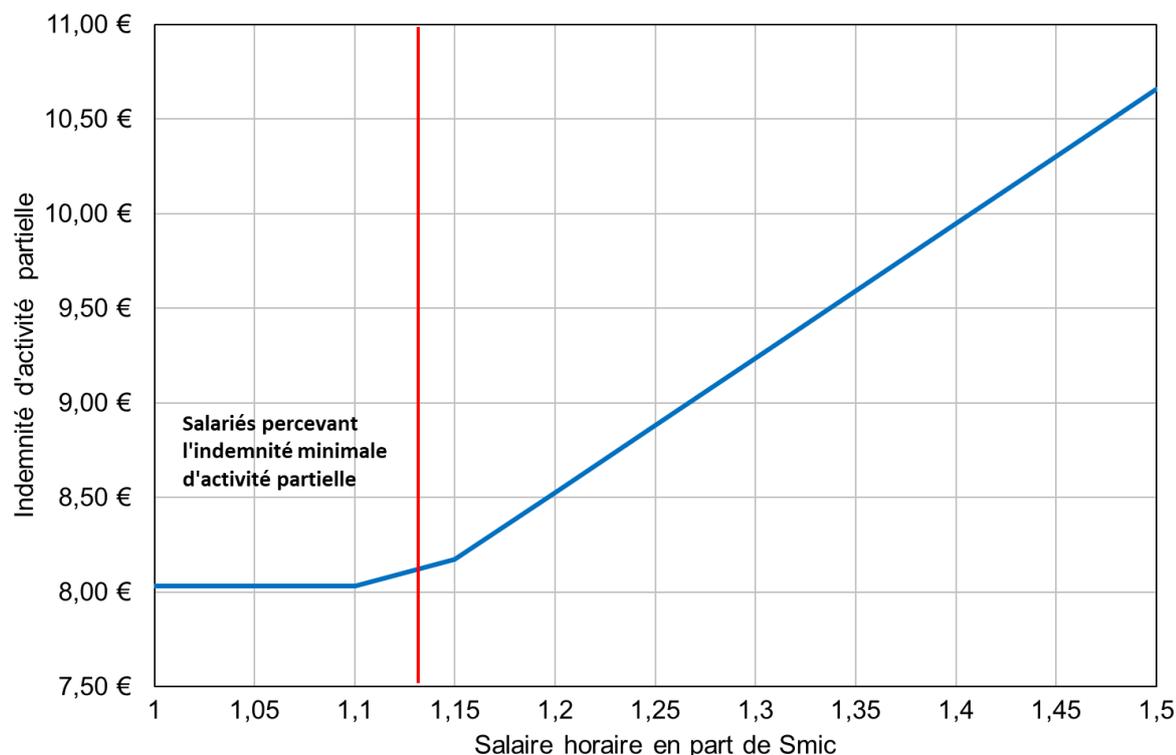
5. L'activité partielle a particulièrement concerné les salariés avec des rémunérations proches du salaire minimum

- *L'indemnité minimale d'activité partielle à 8,03€ est versée aux salariés rémunérés jusqu'à 1,13 SMIC*

L'indemnité horaire brute versée aux salariés placés en activité partielle correspond à 70% de leur salaire horaire brut avec un montant plancher de 8,03€. En conséquence, les salariés dont la rémunération horaire est inférieure à 1,13 SMIC perçoivent l'indemnité minimale de 8,03€ brut par heure chômée (cf. graphique IV.5). L'ensemble des salariés percevant l'indemnité minimale d'activité partielle est donc un peu plus large que l'ensemble de salariés rémunérés au salaire

minimum ; la part de ces salariés fournit toutefois une information indirecte sur la place des salariés rémunérés au voisinage du SMIC parmi les salariés en AP.

Graphique IV.5 : Indemnité horaire brute d'activité partielle et salaire horaire



Source : Calculs Trésor.

Précision sur les données mobilisées

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

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

Les salariés ayant bénéficié de la revalorisation du SMIC, c'est-à-dire ceux dont le salaire horaire au 31 décembre 2019 était inférieur à la nouvelle valeur du SMIC en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2020, sont repérés à partir de deux enquêtes sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'oeuvre (Acemo) : l'enquête annuelle auprès des très petites entreprises⁷² de 1 à 9 salariés (enquête TPE) administrée à 60 000 unités, et l'enquête trimestrielle portant sur le 4^e trimestre 2019, envoyée à 38 000 unités de 10 salariés ou plus. Cette dernière enquête est appariée par construction à l'enquête « Acemo-Covid », puisque elle s'appuie sur le même échantillon.

L'enquête Acemo TPE demande, pour chacun des salariés de l'entreprise, si celui-ci est bénéficiaire ou non de la revalorisation du SMIC. Dans l'enquête Acemo trimestrielle, est demandé un comptage global au niveau de l'unité interrogée. Ces deux enquêtes portent, depuis 2018, sur l'ensemble des employeurs du secteur privé de France (hors Mayotte) à l'exception de quatre secteurs d'activité : l'agriculture, l'administration publique,

⁷² Le concept d'entreprise est entendu au sens de l'unité légale.

les activités des ménages (particuliers- employeurs) et les activités extraterritoriales. Ce champ couvre 17,7 millions des 25,1 millions de salariés en France. Les apprentis (1), les intérimaires et les stagiaires ne sont pas comptés parmi les salariés.

Indicateurs sur l'activité partielle et l'indemnité minimale

La part des salariés en activité partielle touchant l'indemnité minimale est calculée à partir des demandes d'indemnisation (DI) déposées après la fin de chaque mois par les entreprises qui ont mis en activité partielle des salariés au cours du mois et demandent à être indemnisées. Les données sont issues du système d'information APART de l'ASP. **L'analyse est ici restreinte au mois d'avril** pour deux raisons. D'une part, cette période correspond à la période de confinement de l'économie, pendant laquelle le recours à l'activité partielle était le plus important. Ce recours concernait tout particulièrement les secteurs les plus touchés par les fermetures administratives ou les restrictions de la demande, qui restent pour l'essentiel parmi les plus impactés aujourd'hui. D'autre part, pour chaque mois couvert par une demande d'activité partielle, les établissements disposent d'un délai d'un an pour faire leur demande d'indemnisation : les chiffres de DI sont ainsi d'autant plus susceptibles d'être révisés qu'ils portent sur des mois récents. Il est donc préférable de se concentrer sur un mois suffisamment « lointain ».

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

- *Un tiers des salariés en activité partielle au mois d'avril perçoivent l'indemnité minimale, avec de fortes disparités par secteur*

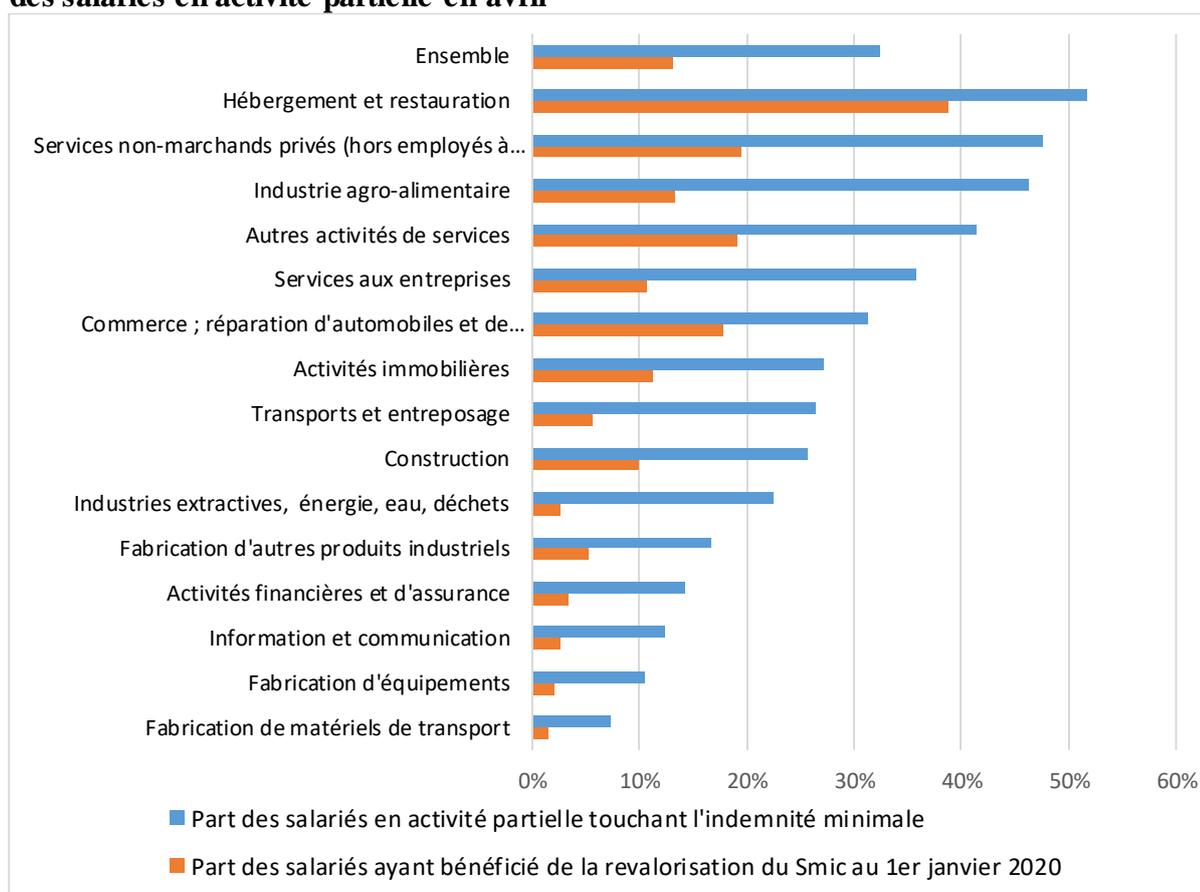
En cumulé au mois d'avril, les salariés percevant l'indemnité minimale représentent 32% des salariés en activité partielle (AP), pour un volume d'heures en activité partielle représentant 29% du total des heures indemnisées. Cette proportion est sujette à de fortes variabilités sectorielles, reflétant à la fois l'hétérogénéité préexistante dans la part de salariés proches du SMIC et celle relative à la propension de ces derniers à être placés en activité partielle.

Afin de mieux démêler les deux effets, la proportion de salariés en AP touchant l'indemnité minimale est comparée avec celle de l'ensemble des salariés concernés par la revalorisation du SMIC au 1^{er} janvier tout en gardant à l'esprit que, comme indiqué *supra*, l'indemnité minimale d'AP couvre une assiette plus large de rémunérations (jusque 1,13 SMIC) que celles concernées par la revalorisation du SMIC (1,02 SMIC au maximum).

L'hébergement/restauration est à la fois caractérisé par une forte proportion de salariés en AP touchant l'indemnité minimale et une proportion importante de salariés bénéficiant de la revalorisation du SMIC au 1^{er} janvier 2020 (*cf.* graphique IV.6). En comparaison des autres secteurs, la forte proportion de salariés en AP touchant l'indemnité minimale est donc davantage à relier à une proportion initialement forte de bas salaires dans l'ensemble des salariés.

A l'inverse, dans les autres secteurs, particulièrement dans les services aux entreprises, les services non marchands privés, les industries agro-alimentaires, les activités immobilières ou encore le transport, on observe un décalage entre la proportion des salariés en AP touchant l'indemnité minimale et la part de salariés proches du SMIC. Dans ces secteurs, une part importante des salariés en AP touchent l'indemnité minimale alors que la proportion des salariés proches du SMIC est faible dans l'ensemble des salariés. Dans ces secteurs, les salariés proches du SMIC ont ainsi été davantage placés en activité partielle que les salariés mieux rémunérés.

Graphique IV.6 : Part des salariés touchant l'indemnité horaire minimale parmi l'ensemble des salariés en activité partielle en avril



Note : Données administratives portant sur l'activité partielle sont un cumul sur le mois d'avril 2020.

Source : ASP-DGEFP-Dares extraction du SI-APART fin août 2020 pour les données du mois d'avril 2020.; Dares, enquêtes Acemo. Calculs DARES-DG Trésor.

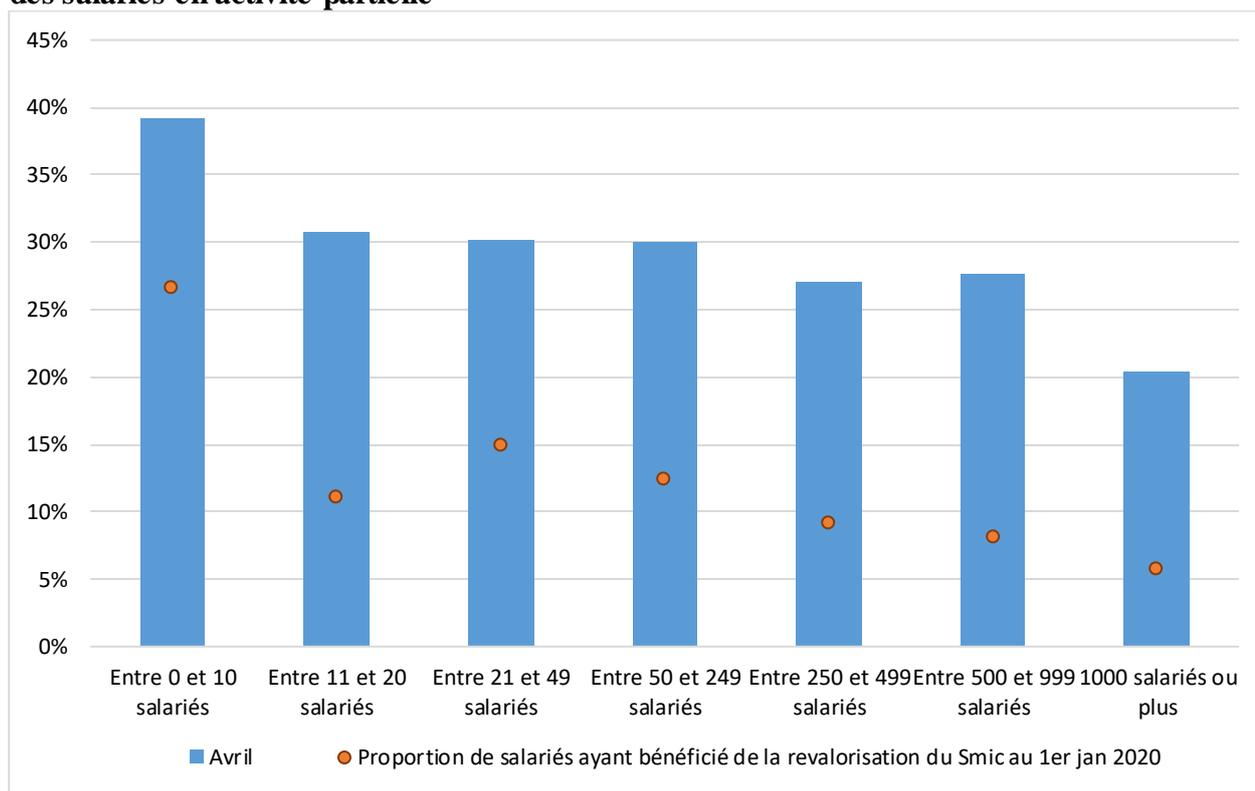
Champ : Pour les salariés bénéficiant de la revalorisation du SMIC : ensemble des salaires sauf apprentis, stagiaires et intérimaires ; ensemble des secteurs sauf agriculture, administration publique, activités des ménages et activités extraterritoriales ; France (hors Mayotte). Pour les salariés en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

- *En reflet de la structure des salaires, les salariés percevant l'indemnité minimale sont concentrés dans les petites structures*

Pour les entreprises de plus de 10 salariés, la proportion de salariés touchant l'indemnité minimale parmi les salariés placés en AP est significativement inférieure à la proportion des salariés bénéficiant de la revalorisation du salaire minimum (cf. graphique IV.7). Néanmoins, pour toutes les tailles d'entreprises au-delà de 10 salariés, ce phénomène semble être d'une ampleur similaire : globalement la proportion de salariés touchant l'indemnité minimale décroît au même rythme que la proportion des salariés bénéficiant de la revalorisation du salaire minimum.

La situation des entreprises de 10 salariés ou moins est différente. Pour elles, la différence entre la proportion de salariés rémunérés au salaire minimum et la part de salariés percevant l'indemnité minimale parmi les salariés placés en AP est plus faible. Ceci suggère une moindre surreprésentation des bas salaires parmi les salariés en AP. Toutefois, le résultat est à considérer avec précaution dans la mesure où cette catégorie est particulièrement hétérogène.

Graphique IV.7 : Part des salariés touchant l'indemnité horaire minimale parmi l'ensemble des salariés en activité partielle



Note : données administratives portant sur l'activité partielle sont un cumul sur le mois d'avril 2020.

Source : ASP-DGEFP-Dares extraction du SI-APART fin août 2020 pour les données du mois d'avril 2020, Dares, enquêtes Acemo. Calculs DARES-DG Trésor

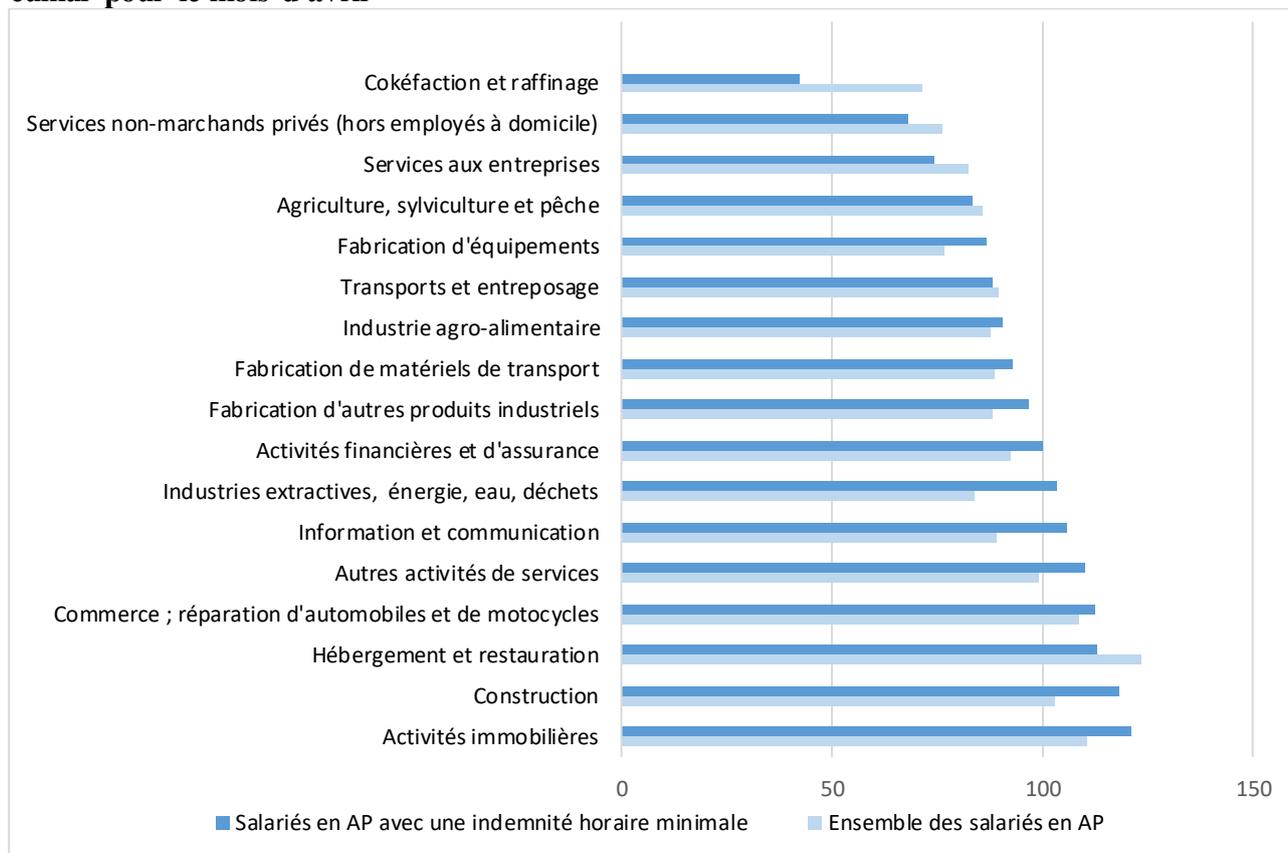
Champ : Pour les salariés bénéficiant de la revalorisation du SMIC : ensemble des salaires sauf apprentis, stagiaires et intérimaires ; ensemble des secteurs sauf agriculture, administration publique, activités des ménages et activités extraterritoriales ; France (hors Mayotte). Pour les salariés en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

- *L'intensité du recours à l'activité partielle est globalement similaire entre les salariés à bas salaire et les autres.*

En cumul sur le mois d'avril, les salariés touchant l'indemnité minimale sont caractérisés par un nombre d'heures moyen en activité partielle comparable à celui de l'ensemble des salariés en activité partielle (cf. graphique IV.8). Ceci suggère que le recours pour les bas salaires n'a pas été beaucoup plus intensif que pour l'ensemble des salariés.

Plusieurs secteurs semblent toutefois atypiques. Les secteurs de l'énergie et des industries extractives, la construction, la fabrication d'équipement, ainsi que les autres activités de service et l'information et communication sont caractérisés par davantage d'heures chômées pour les salariés touchant l'indemnité minimale, soit une intensité horaire plus relativement plus forte. Dans l'hébergement-restauration, les services non marchands et les services aux entreprises, l'intensité horaire est à l'inverse plus faible parmi les salariés en AP touchant l'indemnité minimale.

Graphique IV.8 : Nombre d'heures moyen en activité partielle par salarié en activité partielle, cumulé pour le mois d'avril



Note : Données administratives portant sur l'activité partielle sont un cumul sur le mois d'avril 2020.

Source : ASP-DGEFP-Dares extraction du SI-APART fin août 2020 pour les données du mois d'avril 2020 ; Calculs DARES-DG Trésor.

Champ : France.

Ces résultats descriptifs ne rendent que très partiellement compte de la situation des salariés à bas salaires pendant la crise, puisque l'activité partielle a surtout concerné ceux qui bénéficient d'un emploi durable et qui ne travaillent pas dans des secteurs essentiels, davantage exposés au risque sanitaire. En particulier, la plus ou moins forte proportion de salariés dont la rémunération est proche du SMIC parmi l'ensemble des salariés en activité partielle ne préjuge pas de l'exposition de ces salariés à bas salaires d'une part aux risques sanitaires et d'autre part à la perte d'emploi. Les salariés rémunérés au voisinage du SMIC sont à la fois plus souvent exposés au risque de chômage (étant davantage employés en CDD court ou en intérim) et surreprésentés dans les métiers dits « essentiels » (voir *infra* l'analyse par métier réalisée par France Stratégie).

6. Les moyens de la formation professionnelle ont été renforcés pour accompagner les reconversions professionnelles et protéger les salariés les plus menacés de perte d'emploi

En réponse à la crise économique, de nombreux dispositifs ont été mis en place pour accompagner et financer les reconversions professionnelles, notamment via le plan « France Relance », qui consacre environ 3Md€ à la formation professionnelle.

Une première enveloppe de près d'un milliard vise à faciliter les transitions professionnelles et à adapter l'offre de main-d'œuvre aux besoins de demain. À cette fin, les moyens consacrés aux reconversions professionnelles des actifs, par alternance ou par des parcours de formation traditionnels, ont été renforcés. Un budget de 270 M€ servira au financement du dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A), qui vise à favoriser, par une formation en alternance, le maintien dans l'emploi des salariés les moins qualifiés. Le dispositif du Compte personnel de formation de transition (CPF de transition)⁷³ sera renforcé d'environ 100 M€ pour permettre aux salariés de suivre une formation certifiante afin de se reconvertir. Les actifs souhaitant se former à des métiers identifiés comme des métiers stratégiques de demain bénéficieront d'abondements à leur compte personnel de formation (CPF), à hauteur de 25 M€. Le Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC) sera mobilisé pour un vaste plan de digitalisation de l'appareil de formation professionnelle. Une enveloppe de 360 M€ sera destinée à financer la création

⁷³ Le CPF de transition permet au salarié de s'absenter pour suivre une formation certifiante lui permettant de changer de métier ou de profession. Tout salarié peut demander un CPF de transition en faisant une demande écrite d'autorisation d'absence à son employeur.

de plateformes de contenus pédagogiques pour les organismes et les centres de formation, la mise à disposition de contenus pédagogiques digitalisés gratuits par l'État, ainsi que le déploiement de 30 000 formations à distance.

Une seconde enveloppe d'1 Md€ sera consacrée au FNE-Formation, un fonds qui permettra aux salariés en activité partielle de développer leurs compétences et aux salariés dont l'emploi est menacé de se reconvertir. Le FNE-formation prendra en charge les coûts pédagogiques des formations des salariés placés en activité partielle en contrepartie de leur maintien en emploi pendant toute la durée de la formation. Le nouveau dispositif de reconversion professionnelle baptisé "Transitions collectives" permettra à tous les salariés dont l'emploi est menacé de s'orienter vers une formation à un métier identifié comme porteur localement. Il se construira autour de plateformes de transition qui mettront en relation les entreprises ayant des salariés à se reconvertir avec les entreprises ayant des besoins de recrutement.

Une dernière enveloppe d'1 Md€ servira au renforcement des moyens de France Compétences et de Pôle Emploi, respectivement à hauteur de 750 M€ et de 250 M€. Elle permettra d'assurer le financement de l'alternance mais aussi de l'indemnisation et de l'accompagnement des demandeurs d'emploi.

C. Les professions des salariés au voisinage du SMIC et leur vulnérabilité dans la crise sanitaire (cf : annexe 5)

L'analyse présentée ici étudie le lien entre une typologie des métiers selon leur vulnérabilité pendant la période de confinement⁷⁴ et la part des salariés rémunérés au SMIC au sein des métiers. La classification des métiers se fonde sur trois dimensions de la vulnérabilité professionnelle : risque économique, conditions de travail et conditions de vie. Les principaux résultats sont résumés dans ce chapitre, et l'annexe X présente le détail des résultats et de la méthodologie.

Les salariés au voisinage du SMIC ont été exposés à un double risque au printemps 2020, lors du premier confinement. D'une part, un risque sanitaire, celui d'être mobilisés pour répondre à l'urgence sanitaire et aux besoins de première nécessité et, partant, confrontés directement au virus. Cela a

⁷⁴ Flamand J., Jolly C. et Rey M. (2020), « [Les métiers au temps du Corona](#) », *La Note d'analyse*, n°88, France Stratégie, avril.

concerné les agents d'entretien, les caissiers, employés de libre-service et les agents de gardiennage et de sécurité. D'autre part, un risque économique, certains ayant été davantage exposés à la cessation sectorielle de leur activité ou dans l'impossibilité de travailler à distance. Pour ces salariés, le risque de perte d'emploi a pu être accentué par leur fragilité statutaire (intérim, CDD), à l'instar des cuisiniers et employés de l'hôtellerie et la restauration ou des ouvriers peu qualifiés du bâtiment et de l'industrie.

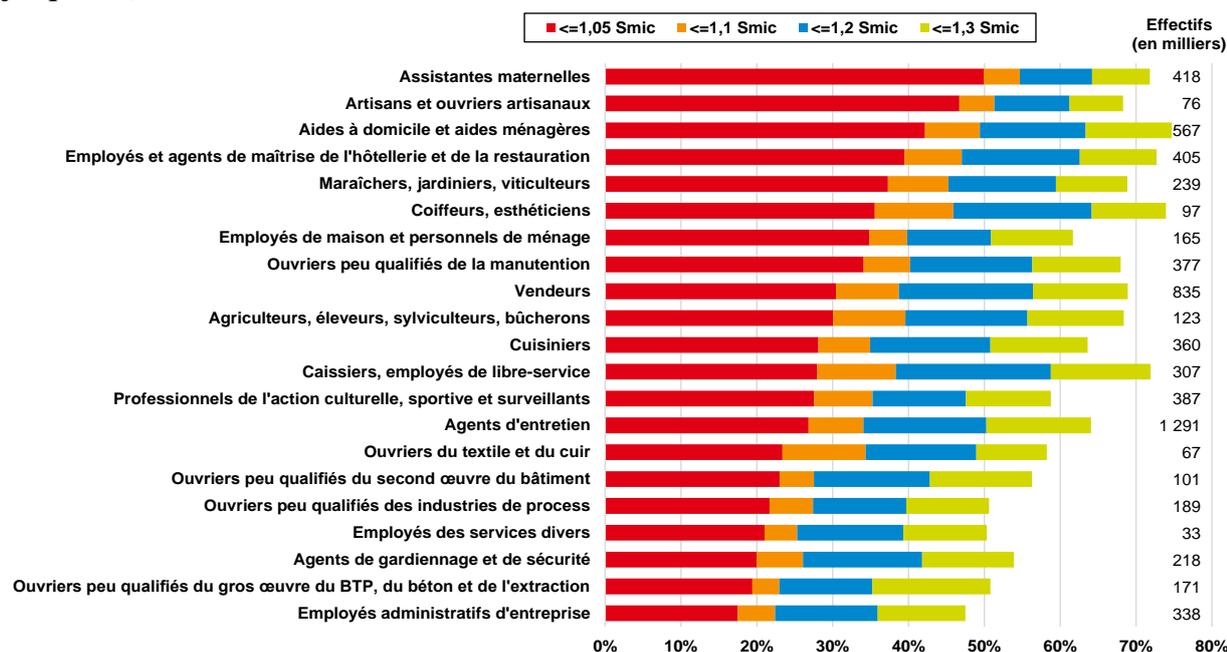
1. Les salariés proches du SMIC : surtout dans les services aux particuliers et aux collectivités

Le graphique IV.9 illustre le quart des métiers ayant la part la plus élevée de salariés rémunérés au voisinage du SMIC. Ces salariés exercent pour l'essentiel des métiers de services aux particuliers et aux collectivités (cf. graphique IV.9). Ainsi, on trouve une part élevée chez les coiffeurs, esthéticiens (36 %), les employés de maison et personnels de ménage (35 %), les agents d'entretien⁷⁵ (27 %) et les agents de gardiennage⁷⁶ et de sécurité (20 %).

⁷⁵ Cette famille professionnelle comprend notamment les agents de services hospitaliers (Ash) et les ouvriers de l'assainissement et du traitement des déchets.

⁷⁶ Cette famille professionnelle comprend les concierges, gardiens d'immeubles pour lesquels les heures de travail déclarées intègrent probablement des heures d'astreintes ce qui peut sous-estimer leur salaire horaire. Voir Picart C. (2018), « Dans quelle mesure les différentes sources statistiques permettent d'apprécier la conformité au SMIC ? », in [Rapport du groupe d'experts sur le SMIC](#), Annexe n°4, p. 148-157.

Graphique IV.9 : Le quart des métiers ayant la part la plus élevée de salariés rémunérés jusqu'à 1,05 SMIC horaire



Note : L'analyse est menée sur la base de 83 métiers (cf. annexe méthodologique).

Champ : France entière (hors Mayotte), salariés de 15-65 ans (hors apprentis, contrats de professionnalisation et stagiaires).

Lecture : Parmi les 418 000 assistantes maternelles, 50 % sont rémunérées jusqu'à 1,05 SMIC et 72 % jusqu'à 1,3 SMIC.

Source : France Stratégie, à partir des Enquêtes Emploi 2017-2019 (Insee).

2. Vulnérabilité économique, des conditions de vie et des conditions de travail.

Au printemps 2020, le choc conjoncturel lié aux mesures de confinement a eu des effets économiques différenciés selon les secteurs d'activité. Cette vulnérabilité sectorielle est appréhendée à travers un indicateur tenant compte de trois caractéristiques des secteurs. Au total, la *vulnérabilité économique* d'un métier a été construite comme le produit (i) d'un indicateur de vulnérabilité sectorielle (caractérisant le caractère prioritaire, d'interdépendance et le degré de dépendance aux chaînes de valeur mondiales) (ii) de la proportion de professionnels dans l'impossibilité de travailler à domicile et (iii) d'un indicateur de fragilité du type de contrat.

Au-delà de sa dimension économique, la crise sanitaire a également été révélatrice d'inégalités de conditions de vie et de travail. La *vulnérabilité des conditions de vie* recouvre la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale (garde d'enfant, famille monoparentale, type d'habitat, etc.), le statut d'occupation du logement et les situations de handicap ou de perte d'autonomie. La *vulnérabilité des conditions de travail* renvoie quant à elle aux risques physiques ou psychologiques du métier (contrainte physique, pression temporelle, charge mentale, etc.) et à ses contraintes horaires. Cette

dernière vulnérabilité prend également en compte la nécessité d'être en contact avec le public, qui a été source d'un risque sanitaire important pendant la crise.

3. Des salariés proches du SMIC vulnérables économiquement et sanitaire.

Sur la base des trois types de vulnérabilités et de leur croisement, il se dessine une typologie en cinq groupes des métiers dans la crise sanitaire lors du premier confinement :

- Les « vulnérables de toujours », qui ont pâti de l'arrêt ou du ralentissement des secteurs qui les emploient (bâtiment, textile, électronique, métallurgie, bois, activité des ménages en tant qu'employeurs, etc.) et ont été dans l'impossibilité de travailler à domicile.
- Les « nouveaux vulnérables » ont vu leurs activités (hôtellerie-restauration, services aux particuliers, culture, transports, etc.) ralenties, voire interdites, en raison de l'exercice même de leur métier qui les met en contact direct avec le public.
- Les 8,8 millions de salariés directement ou indirectement « sur le front de la Covid-19 » relèvent d'activités qui sont apparues essentielles dans la crise (santé, éducation, agriculture, distribution, propreté, etc.).
- Les « cadres hyperconnectés » ont pu continuer à assurer leurs responsabilités professionnelles (38 % travaillent habituellement à leur domicile) et ont été préservés du risque de perte d'emploi (plus de neuf sur dix sont en CDI).
- D'autres professions intermédiaires ou métiers d'employés qualifiés ont été « en inactivité partielle ». Leur risque de perte d'emploi a été modéré, mais l'inactivité partielle les a exposés à des risques d'éloignement de la sphère professionnelle et de désocialisation.

En reliant les catégories de cette typologie à la plus ou moins forte proportion de salariés au voisinage du SMIC, on constate pour ces salariés l'exposition à un double risque, sanitaire et économique, lors du premier confinement (cf : graphique IV.10).

Les salariés au SMIC sont surreprésentés dans la catégorie des « nouveaux vulnérables » qui comporte près d'un quart de salariés proches du SMIC (22 %, contre 13 % dans l'ensemble de la population). Ces professions relèvent d'un secteur qui a été mis à l'arrêt par décision administrative lors du premier confinement, en raison de la nature de leur travail qui implique un contact direct avec le public. On retrouve dans cette classe six professions figurant sur le graphique IV.9, tels les coiffeurs, esthéticiens, les professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants, les cuisiniers et les employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration. Pour ces derniers, près des trois quarts

d'entre eux ne dépassent pas le seuil des bas salaires (1,3 SMIC) (cf. graphique IV.9). De ce point de vue, les mesures de soutien au revenu mis en place au début de la crise sanitaire, au premier rang desquelles l'activité partielle, ont permis de limiter la baisse de salaire des travailleurs en CDI. D'après les enquêtes Acemo-Covid de la Dares, le secteur de l'hébergement et la restauration a été le plus mobilisateur du dispositif, avec un taux de recours qui a atteint jusqu'à quatre salariés sur cinq en mars et avril⁷⁷. Pour autant, pour une partie des « nouveaux vulnérables », le risque de perte d'emploi a pu être accentué par leur fragilité statutaire : la part d'intérim et de CDD y est de 22 % contre 13 % pour l'ensemble des salariés. Elle atteint même jusqu'à 45 % chez les professionnels de l'action culturelle, sportive et les surveillants.

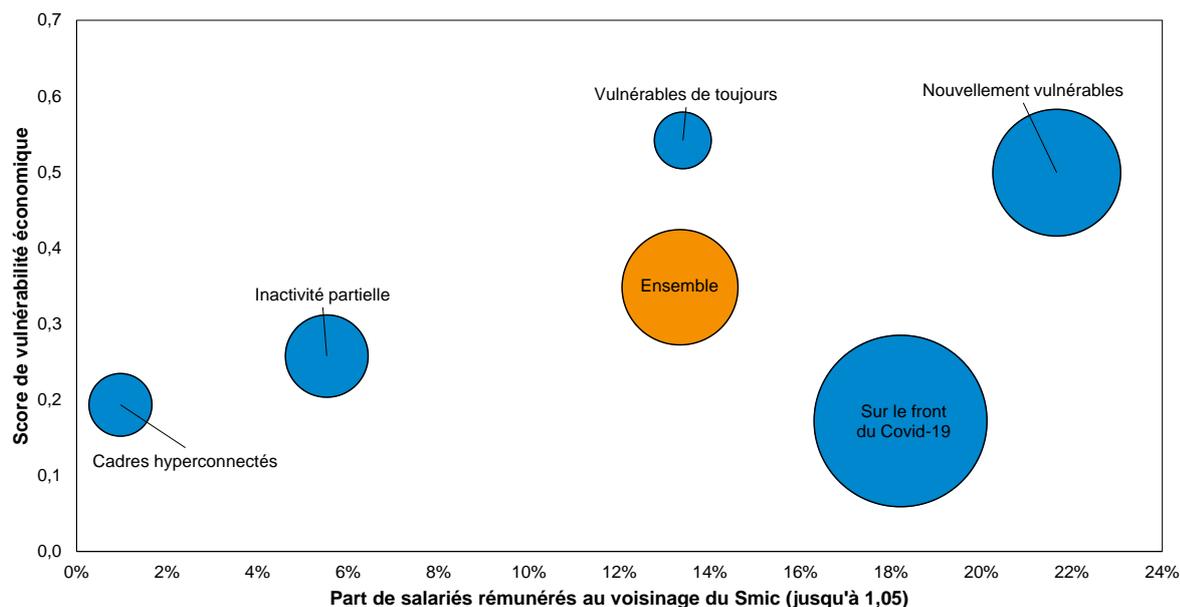
La seconde catégorie où les salariés au SMIC sont surreprésentés est celle des professionnels « sur le front », dont près d'un quart sont rémunérés au voisinage du SMIC. Notons que ce taux global masque des disparités importantes. En particulier, deux familles de métiers se différencient. D'une part, les salariés des métiers d'aide aux personnes fragiles et de la propreté : ils sont deux fois plus au voisinage du SMIC (35 %) que l'ensemble des professionnels « sur le front » (18 %). Ces professionnels sont directement en lien avec la population (patients, clients, usagers). D'autre part, les salariés agricoles et du commerce alimentaire pour lesquels la proportion est d'un quart.

Chez les « vulnérables de toujours », la proportion de salariés au voisinage du SMIC est modérée, se situant au niveau de l'ensemble de l'économie (13 %). Notons toutefois qu'au moins un salarié sur cinq est concerné parmi les ouvriers artisanaux, les ouvriers peu qualifiés du gros et du second œuvre du bâtiment et des industries de *process*⁷⁸, ainsi que chez les employés de maison et personnels de ménage. À l'exception de ces derniers, ces professionnels sont davantage recrutés en intérim ou CDD que la moyenne des salariés.

⁷⁷ Dares (2020), [Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre pendant la crise sanitaire Covid-19](#).

⁷⁸ Elles correspondent aux industries de transformation de matières premières (agro-alimentaire, pharmacie, chimie, papeterie, etc.).

Graphique IV.10 : Vulnérabilité économique, voisinage du SMIC horaire et part de contact avec le public



Notes : Le score de vulnérabilité économique a été normalisé entre 0 et 1. La taille de la bulle est proportionnelle à la part de personnes se déclarant en contact avec le public (de vive voix et en face-à-face).

Champ : France entière (hors Mayotte), salariés de 15-65 ans (hors apprentis, contrats de professionnalisation et stagiaires).

Lecture : Les salariés « sur le front du Covid-19 » ont un score de vulnérabilité économique de 0,17. Parmi eux, 18 % sont rémunérés au voisinage du SMIC (jusqu'à 1,05) et 73 % déclarent être en contact avec le public.

Sources : France Stratégie, à partir des Enquêtes Emploi 2017-2019 (Insee) et de l'enquête conditions de travail 2013 (Dares).

Le voisinage du SMIC concerne très peu les autres catégories de la typologie, en particulier les « cadres hyperconnectés » – très majoritairement en CDI – dont la vulnérabilité économique et sanitaire a été la plus faible lors du premier confinement (graphique IV.10). Au sein des métiers « en inactivité partielle », seules les secrétaires se distinguent : 16 % sont rémunérées au voisinage du SMIC, soit trois fois plus qu'au sein de la catégorie. Pour ces professionnels relevant de services administratifs, le travail à domicile s'est fortement développé pendant le premier confinement, limitant ainsi la chute de l'activité⁷⁹.

⁷⁹ Jauneau Y. et Vidalenc J. (2020), « [Durée travaillée et travail à domicile pendant le confinement : des différences marquées selon les professions](#) », *Insee Focus*, n°207, octobre.

V. L'ACTUALITE DU SALAIRE MINIMUM À L'INTERNATIONAL

La crise économique engendrée par l'épidémie de Covid-19 a eu des répercussions sur le salaire minimum différentes selon les pays et les dates de revalorisation. Au Royaume-Uni, en Nouvelle Zélande et aux Pays-Bas, les revalorisations initialement prévues ont été maintenues. En Allemagne et en Grèce, les ambitions des partenaires sociaux ont été modérées ou reportées. En Slovaquie, le salaire minimum serait revalorisé en 2021. Dans les pays ayant revalorisé leur salaire minimum avant la pandémie, la crise a pu soulever de nouveaux débats, comme en Irlande, Pologne ou Slovénie, ou au contraire mettre au second plan la question du salaire minimum. Au Canada et aux États-Unis, les mesures généreuses de soutien au revenu des ménages mises en place pendant le confinement ainsi que la campagne électorale (aux États-Unis) ont mis en avant les débats sur le niveau du salaire minimum.

Tableau V.1 : Ampleur de la revalorisation du salaire minimum en 2020 par pays

Pays	Date de revalorisation	de Ampleur de la revalorisation
Revalorisation en 2020 antérieure à la crise de la Covid-19		
Pologne	janvier 2020	15,5%
Slovaquie	janvier 2020	11,5%
Slovénie	janvier 2020	6,1%
Espagne	février 2020	5,5%
Irlande	février 2020	3,1%
Belgique	mars 2020	2%
Allemagne	janvier 2020	1,7%
Revalorisation en 2020 postérieure au début de la crise de la Covid-19		
Nouvelle Zélande	avril 2020	7%
Royaume-Uni	avril 2020	6,2%
Pays-Bas	juillet 2020	1,6%
Pas de revalorisation en 2020		
Canada		
États-Unis		
Grèce		
Revalorisation en 2020 non actée		
République Tchèque		

Source : DG Trésor.

A Des décisions de revalorisation du salaire minimum maintenues pour préserver le pouvoir d'achat ou reportées face au risque de destruction d'emploi

Au Royaume-Uni et en Nouvelle Zélande, les objectifs de revalorisation ont été maintenus et la Slovaquie a reporté une revalorisation ambitieuse à 2021

Au Royaume-Uni, au 1^{er} avril 2020, en cohérence avec les objectifs de revalorisation du *National Living Wage*, l'objectif cible de 60% du salaire médian à horizon 2020, fixé lors de l'entrée en vigueur en 2016 du *National Living Wage*, a été atteint avec une revalorisation du salaire minimum de 8.21£ à 8,72£ soit +6%. Cette cible, fixée alors que le salaire minimum représentait alors 49 % du salaire médian⁸⁰, poursuivait le double objectif de valoriser le travail et de réduire le recours aux prestations sociales. Elle avait également vocation à favoriser des gains de productivité par la revalorisation salariale⁸¹, dans un contexte de productivité très dégradée.

Avant la crise de la Covid-19, le 30 septembre 2019, l'ancien Chancelier de l'Echiquier Sajid Javid a annoncé une nouvelle cible de salaire minimum qui pourrait atteindre 66 % du salaire médian d'ici 2024⁸². Le *National Living Wage* aurait alors le niveau le plus élevé d'Europe rapporté au salaire médian. La *Low Pay Commission*, groupe d'experts formulant des recommandations sur le salaire minimum, a néanmoins préconisé de réévaluer la cible des 66 % en fonction de la conjoncture économique. Au moment de la rédaction de ce rapport, la cible des 66% n'a pas été remise en question, mais soulève des débats dans la communauté économique. D'un côté, l'*Institute for Fiscal Studies* (IFS) a indiqué que l'augmentation du salaire minimum était en contradiction avec les mesures mises en place par le gouvernement et destinées à soutenir l'emploi et éviter les faillites d'entreprise. L'IFS recommandait en avril 2020 de reporter la hausse du *National Living Wage* à la fin de la crise, voire de considérer une réduction temporaire du salaire minimum pour soutenir les employeurs pendant la crise⁸³. D'un autre côté, la *Resolution Foundation*, un *think tank* indépendant, a rappelé les conclusions du dernier rapport de la *Low Pay Commission* : le lien de causalité au

⁸⁰ A titre de comparaison, le ratio salaire minimum sur salaire médian se situe à 62 % en France en 2016 ; c'est le niveau le plus élevé des pays disposant d'un salaire minimum dans l'Union Européenne (Source : OCDE).

⁸¹ Chapitre 3 du Rapport 2016 du Groupe d'experts sur le SMIC.

⁸² Cette nouvelle cible s'accompagnerait également d'une réduction de l'âge d'éligibilité minimum du salaire minimum à taux plein à 21 ans contre 25 aujourd'hui.

⁸³ La réduction du salaire minimum est compensée pour les travailleurs par l'augmentation des allocations sociales, alors déjà actée par le gouvernement.

Royaume Uni entre l'augmentation du salaire minimum et les destructions ou moindres créations d'emplois est faible⁸⁴.

La question du salaire minimum a également été soulevée à travers celle de la rémunération des travailleurs clés (*key-workers*) pendant la crise⁸⁵. Cette catégorie d'employés est plus fréquemment que le reste la population rémunérée au salaire minimum. 38 % des *key-workers* gagnent moins de 10 £ par heure contre 31 % pour l'ensemble des travailleurs britanniques. Face au rôle important joué par ces travailleurs pendant la crise, plusieurs syndicats et *think-tanks* ont demandé une augmentation de leurs revenus par une augmentation du salaire minimum, éventuellement régionalisée⁸⁶.

En **Nouvelle Zélande**, au regard de l'impact de la crise de Covid-19, le gouvernement a jugé important de renforcer la protection des travailleurs. Ainsi, le gouvernement a choisi de maintenir le calendrier de revalorisation annuelle du salaire minimum mis en place en 2017. Ce faisant, le salaire horaire minimum a augmenté le 1^{er} avril 2020 d'environ 7%, passant de 17,70 \$NZ à 18,90 \$NZ. Le salaire minimum en Nouvelle Zélande s'établit à 66% du salaire médian, un niveau élevé parmi les pays de l'OCDE (4ème de l'OCDE). En 2021, il est prévu que le salaire minimum horaire s'établisse à 20 \$NZ.

En Slovaquie, le salaire minimum a augmenté de 11,5% en janvier 2020 pour s'établir à un niveau mensuel de 580€, soit 52 % du salaire moyen. Cette augmentation, bien supérieure à celle du salaire moyen⁸⁷, a soulevé de nombreux débats dans le contexte de crise économique et sanitaire. Le gouvernement précédent avait adopté une loi prévoyant une revalorisation du salaire minimum en 2021 si aucun consensus n'est atteint entre les partenaires sociaux, celle-ci devait permettre au salaire minimum d'atteindre 60% du salaire moyen de 2019 soit 656€. Le gouvernement de centre-droit, au pouvoir depuis le printemps 2020 (gouvernement Matovic), s'est montré critique vis-à-vis de cette augmentation automatique. Les négociations avec les partenaires sociaux sur la revalorisation du salaire minimum en 2021 qui se sont poursuivies tout l'été n'ont pas abouti. Le gouvernement a

⁸⁴ Dans son dernier rapport, la Low Pay Commission reprend les conclusions d'une revue de littérature utilisée pour définir le mandat de la Low Pay Commission au-delà de 2020 : « Impacts of minimum wages : review of the international evidence », Arindrajit Dube, 4 novembre 2019. Les conclusions sont présentées en deuxième partie de ce chapitre.

⁸⁵ Les travailleurs clés, ou travailleurs essentiels, correspondent aux employés des secteurs opérant des services vitaux à la santé publique et à la sécurité pendant le confinement lié à la crise de Covid-19. Par exemple les professeurs des écoles, les travailleurs de l'agroalimentaire ou le personnel des services de transports sont considérés comme travailleurs clés. (The Telegraph, « Who is on the list of key workers ? », le 10 mai 2020).

⁸⁶ La Trade Union Congress demande un salaire minimum à 10 £ par heure, la Living Wage Foundation un salaire équivalent au Real Living Wage, soit 9,30£ par heure au RU et 10,75£ à Londres, calculé sur la base du coût de la vie.

⁸⁷ La croissance du salaire moyen serait autour de 2 % selon les estimations du ministère des Finances.

tranché pour une revalorisation importante mais néanmoins en-dessous de celle fixée par le précédent gouvernement à 57% du salaire moyen, soit 623€ c'est-à-dire +7,4% par rapport à son niveau de 2020. Une étude sur les évolutions récentes met en avant un effet substantiel du salaire minimum slovaque sur les coûts de production des entreprises⁸⁸.

En Allemagne et en Grèce, les revalorisations du salaire minimum ont été reportées ou étalées dans le temps.

En Allemagne, avant la crise de Covid-19, de fortes pressions s'exerçaient pour une revalorisation du salaire minimum en juin 2020. Les syndicats de travailleurs envisageaient une revalorisation afin que le salaire minimum allemand atteigne 12€ par heure. En effet, le salaire minimum allemand rapporté au salaire médian est relativement faible en comparaison européenne⁸⁹ : celui-ci s'établit à 48% du salaire médian et à temps plein, il ne permet donc pas de dépasser le seuil de pauvreté⁹⁰ (cf. graphique V.1). Avec un niveau relativement faible, le salaire minimum allemand concerne peu de travailleurs allemands, environ 1,4 million de personnes soit 3,5% des employés⁹¹.

Dans le contexte de crise économique, la revalorisation du salaire minimum a été beaucoup plus modérée et étalée dans le temps qu'anticipé et aucune revalorisation n'a été proposée pour juin 2020. Les partenaires sociaux (notamment les syndicats patronaux des secteurs particulièrement touchés par la crise comme l'hôtellerie-restauration) et la commission sur le salaire minimum ont recommandé une évolution modérée du salaire minimum allemand à partir de 2021, qui passerait de 9,35€ en janvier 2020 à 9,50€ en 2021, au lieu de 9,82€ si l'indice des salaires négociés avait été retenu⁹². Des hausses fréquentes pour atteindre 10,45€ en juillet 2022 sont prévues. Le gouvernement a suivi les recommandations de la Commission⁹³. Le ministre du Travail allemand, Hubertus Heil, a néanmoins jugé décevant le consensus des partenaires sociaux. Le gouvernement allemand pourrait

⁸⁸ La hausse du salaire minimal en 2020 a fortement impacté les coûts des entrepreneurs indépendants et des PME. D'après une étude de Slovak Business Agency, agence publique qui dépend du ministère de l'Économie, les coûts annuels ont augmenté de 101 M € pour cette catégorie d'entreprises.

⁸⁹ Le salaire minimum Allemagne est de 9,35€ l'heure depuis le 1^{er} janvier 2020 alors qu'il était de 9,19€ en 2019 représentant 48% du salaire médian (Source OCDE).

⁹⁰ Le salaire minimum allemand devrait s'élever de 12,21€ pour être au niveau du seuil de pauvreté soit 60% du revenu disponible médian.

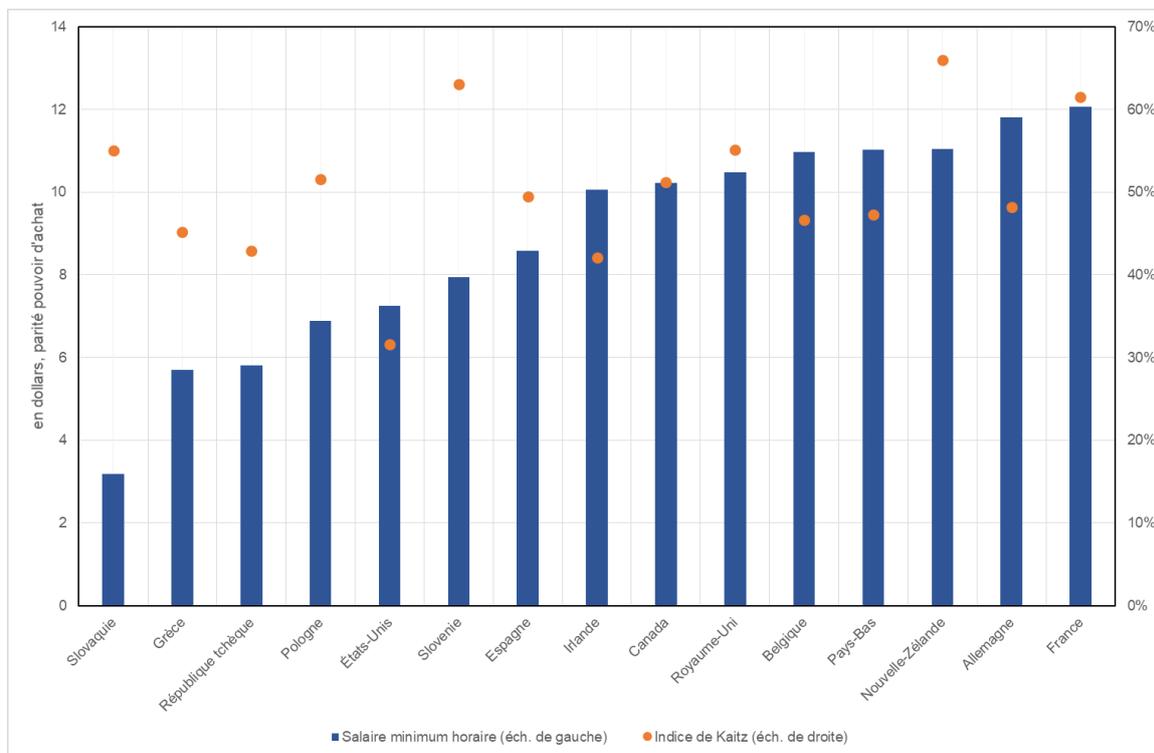
⁹¹ Avril 2019, source Destatis et Eurostat.

⁹² L'indice des salaires négociés correspond aux salaires à l'issue de la négociation entre partenaires sociaux dans tous les secteurs clés de l'économie allemande (Source Deutsche Bundesbank). Le ministre Heil a suggéré d'introduire un critère supplémentaire pour guider la décision de revalorisation de la commission : l'évolution du salaire médian et non plus seulement l'évolution des salaires négociés.

⁹³ Le mode de revalorisation du salaire minimum allemand repose sur une consultation tripartite entre représentants des travailleurs, représentants du patronat et des scientifiques en qualité de consultants. Les résultats de la consultation sont alors acceptés ou non par le gouvernement.

présenter des propositions sur une plus forte revalorisation du salaire minimum avec de nouveaux critères pour l'indexation. La revalorisation des revenus des travailleurs vulnérables et exposés au risque de santé pendant la crise sanitaire s'est traduite par une prime de 1500€ au personnel de soin auprès des personnes âgées.

Graphique V.1 : Niveau de salaire minimum horaire en 2019



Source : OCDE, calculs DG Trésor.

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

En Grèce, des débats prévus pour le premier semestre 2020 auraient dû entraîner une nouvelle revalorisation du salaire minimum au cours de l'été 2020. Du fait de la pandémie, ces débats ont été repoussés et aucune revalorisation du salaire minimum n'a été décidée. Une nouvelle consultation des partenaires sociaux sur la question du salaire minimum devrait avoir lieu en 2021. Ce report de la revalorisation du salaire minimum grec intervient après une forte hausse du salaire minimum en 2019 (+11%). La revalorisation de 2019 était la première depuis près d'une décennie et la forte dévalorisation du salaire minimum grec intervenue après la crise financière des dettes souveraines en 2012⁹⁴. En février 2019, le salaire minimum légal brut mensuel est passé de 586€ à 650€ par mois, soit 45% du salaire médian, et le salaire minimum spécifique aux jeunes a été supprimé.

⁹⁴ Jusqu'en 2012, le salaire minimum était déterminé par les partenaires sociaux. Une loi promulguée en 2013 a donné davantage de marges de manœuvre au gouvernement, qui fixe le salaire minimum après consultation des cinq principales organisations de partenaires sociaux. Ce nouveau mécanisme a été mis en œuvre pour la première fois en 2019, suite à la sortie du plan d'aide en août 2018.

La crise de la Covid-19 n'a pas eu d'impact sur le processus de revalorisation du salaire minimum aux Pays-Bas.

Aux Pays-Bas, le salaire minimum a été revalorisé au 1^{er} juillet 2020 de 1,6% pour atteindre un montant brut mensuel de 1680€, ce qui correspond à un salaire horaire entre 9,55€ et 10,60€ selon les conventions collectives. En 2018, le salaire minimum s'établissait à 48% du salaire médian et concernait un grand nombre de travailleurs : 65% des salariés perçoivent entre 90% et 110% du salaire minimum. La crise sanitaire n'a pas eu d'effet sur les débats en cours autour du salaire minimum. Le parti travailliste soutient une uniformisation du salaire minimum afin que celui-ci soit fixé par heure et non par mois. Par ailleurs, le gouvernement souhaiterait instaurer un salaire horaire minimum élevé pour les autoentrepreneurs afin de lutter contre l'auto-entrepreneuriat fictif et d'assurer ces travailleurs contre les risques sociaux⁹⁵.

B Après des revalorisations intervenues avant la pandémie, des débats sur les revalorisations à venir sont en cours

En Irlande, en Pologne et en Slovaquie, la crise de la Covid-19 renforce les débats autour des revalorisations à venir.

En Irlande, le salaire minimum horaire a augmenté de 30 centimes d'euro en février 2020 s'établissant ainsi à 10,10€, un niveau parmi les plus élevés au sein de l'Union Européenne⁹⁶. Cette hausse s'inscrit dans le cadre du plan de revalorisation annuelle du salaire minimum instauré en 2015 portant à +13,2% l'augmentation du salaire minimum entre 2015 et 2020. Le contexte de crise économique a soulevé de nombreux débats au sein de la Commission Low Pay qui formule chaque année en juin une recommandation de revalorisation au gouvernement pour l'année à venir. Tout d'abord, celle-ci s'est réunie exceptionnellement après l'été. Ensuite, la recommandation formulée d'une revalorisation de +1% en 2021 soit 10 centime/heure a été fortement critiquée par les représentants de travailleurs notamment l'Irish Congress of Trade Unions qui s'est retiré des débats.

⁹⁵ Voir à cet égard, le chapitre 5 du Rapport 2019 du groupe d'experts sur le SMIC, « Une rémunération minimale pour certains travailleurs indépendants ? ».

⁹⁶ L'Irlande occupe la 6^{ème} place, en niveau de salaire minimum (exprimé en parité pouvoir d'achat), parmi les États-membres disposant d'un outil de politique économique comparable (Source : Eurostat).

Le gouvernement irlandais a approuvé la proposition de la Commission Low Pay d'augmenter le salaire minimum légal à 10,20 euros de l'heure au 1^{er} janvier 2021. Par ailleurs, l'aide gouvernementale mise en place par le gouvernement pendant la période de crise, d'un montant légèrement supérieur au revenu généré par un emploi au salaire minimum à temps plein, a soulevé des questions d'incitations au travail pendant la période de crise. Plusieurs chaînes de grandes surfaces opérant en Irlande (Dunnes, Aldi et Tesco) ont choisi d'augmenter les salaires de leurs employés.

En **Pologne**, le salaire minimum a progressé de 16,8% s'établissant à 611€ par mois en janvier 2020⁹⁷ en ligne avec le calendrier de revalorisations progressives adopté pour la période 2018-2024. Le salaire minimum polonais est ainsi le plus élevé au sein de la région d'Europe centrale et balte⁹⁸. Le salaire minimum devrait s'élever à 930€ par mois en 2024, soit une augmentation de 78% par rapport à 2019. Il est perçu par 1,46 millions des travailleurs, soit 13% de la population active en 2018. La politique de revalorisation des salaires souhaitée par le gouvernement s'inscrit dans la volonté de garantir le pouvoir d'achat des salariés et de promouvoir un changement de modèle économique avec une incitation à la montée en gamme et aux gains de productivité. La crise de la Covid-19 n'a pour l'instant pas remis en question la progression programmée du salaire minimum en Pologne en dépit de réticences et propositions de régionalisation du salaire minimum des organisations patronales plus prononcées.

En Slovénie, en janvier 2020, le salaire minimum a été revalorisé de 6,1%. A partir de 2021, la méthode de revalorisation du salaire minimum, jusqu'ici basée sur une consultation par le ministre du Travail des partenaires sociaux, dépendra d'une formule d'indexation sur les frais de subsistance mensuels minimaux. Cette nouvelle méthode de revalorisation n'a pas été remise en cause par la crise de la Covid-19. Le salaire minimum slovène a été revalorisé à de nombreuses reprises sur la période récente⁹⁹ conduisant à un rapport au salaire médian de plus de 20 points plus élevé qu'en 2009, parmi les plus élevés de l'Union Européenne (cf. Graphique V.2). Face à cette dynamique, l'OCDE a mis en garde la Slovénie sur un risque de décrochage des salaires par rapport à la productivité qui pourrait peser sur l'emploi¹⁰⁰. Outre le soutien au pouvoir d'achat des ménages, les gains de productivité étaient en effet l'un des objectifs du gouvernement : en réponse à une meilleure rémunération le

⁹⁷ En 2019, le salaire minimum polonais représentait 52% du salaire médian (Source OCDE).

⁹⁸ Le salaire minimum mensuel s'élève à 607€ en Lituanie, 584€ en Estonie, 580€ en Slovaquie, 575€ en République Tchèque, 487€ en Hongrie et 430€ en Lettonie.

⁹⁹ En particulier le salaire minimum slovaque a augmenté de 1,8% en 2017, +4,7% en 2018 et 5,2% en 2019, soit une augmentation de 16,9% entre 2017 et 2020. En 10 ans, le salaire minimum a augmenté de 38,6% (en valeur nominale) en Slovaquie.

¹⁰⁰ « OECD Economic Surveys : Slovenia », OCDE, Juillet 2020.

gouvernement slovène misait sur une augmentation de la productivité du travail. Loin de l'effet attendu, la productivité du travail devrait régresser en 2020 comme dans les autres pays du fait de la crise.

En Espagne, République Tchèque et Belgique, la crise a relégué le débat autour du salaire minimum au second plan

En **Espagne**, après une forte accélération en janvier 2019 (+22,3%), le salaire minimum interprofessionnel a augmenté plus modérément début 2020 avec une hausse de +5,5%¹⁰¹. Avant ces deux revalorisations, le salaire minimum espagnol représentait 41 % du salaire médian en 2018, soit un des niveaux les plus faibles en comparaison internationale¹⁰². La revalorisation de 2020 s'inscrit dans le cadre des engagements du gouvernement de coalition investi en janvier 2020 qui souhaite porter le salaire minimum à 60% du salaire moyen à la fin du mandat (2022), soit environ 1200€ par mois. Cet objectif de long terme n'a pas été remis en question à ce jour par la crise sanitaire. L'effet sur l'emploi de la revalorisation du salaire minimum de 2019 ne fait pas encore consensus. Une première étude *ex-post*, réalisée par l'AIReF (Haut Conseil des Finances Publiques espagnol), estime qu'entre 19 000 et 33 000 emplois auraient été détruits sur la base des données d'affiliation à la Sécurité Sociale de 2019¹⁰³.

En **République Tchèque**, le salaire minimum a augmenté de 10,1% début 2020¹⁰⁴. Cette augmentation correspond à une position intermédiaire entre la demande des syndicats et celle des représentants patronaux. Depuis janvier 2019, le salaire minimum mensuel est fixé à 519 € par mois (soit 3,1€ par heure) et concerne relativement peu de travailleurs - 150 000 personnes, soit près de 3% des personnes en emploi¹⁰⁵, principalement dans les secteurs du BTP, de l'hôtellerie-restauration et des services à la personne. Cette revalorisation du salaire minimum tchèque intervient après de nombreuses hausses du salaire minimum. Celui-ci a continûment augmenté depuis 2013 – en

¹⁰¹ En 2019, le passage d'environ 859 à 1050€ bruts mensuels du salaire minimum interprofessionnel (SMI) représente une accélération significative par rapport aux augmentations de 2017 (+8 %) et de 2018 (+4 %).

¹⁰² L'objectif affiché du gouvernement de Pedro Sanchez était de revaloriser le salaire minimum pour faire profiter les plus modestes de la croissance retrouvée après des années d'austérité.

¹⁰³ La hausse aurait eu un effet de réduction du nombre d'affiliés compris entre 0,13 et 0,23 points de pourcentage, ce qui se traduirait par une perte allant de 19 000 à 33 000 affiliés en 2019. Cette perte se concentrerait sur les travailleurs les plus jeunes et dans les régions avec les salaires les plus bas. L'étude exploite les différences régionales et sectorielles d'exposition à la revalorisation du salaire minimum pour estimer son effet sur l'emploi. « *Impacto sobre el empleo de la subida del Salario Mínimo Interprofesional a 900€ mensuales* », AIRef, juillet 2020.

¹⁰⁴ Il n'existe pas en République Tchèque de mécanisme de revalorisation automatique du salaire minimum. Celui-ci est fixé chaque année par une décision unilatérale du gouvernement, sans règles prédéfinies. La décision vise à porter le salaire minimum de 13 350 CZK à 14 700 CZK par mois en 2020 (soit 570 €),

¹⁰⁵ D'après la Dares, ce taux est de 13,4% en France au 1^{er} janvier 2019. En Europe, d'après le rapport « *Industrial relations, minimum wages in 2020 : annual review* » de l'Eurofound, en 2017, la part des employés bénéficiant d'une rémunération entre 90% et 110% du salaire minimum est de 9%.

moyenne de 9% par an - après une période sans revalorisation entre 2007 et 2013. Rapporté au salaire médian, le salaire minimum reste néanmoins le plus faible de l'Union européenne, et s'établit à 42% du salaire médian tchèque.

En Belgique, faute d'accord entre les partenaires sociaux, le salaire minimum n'a pas été revalorisé au-delà de l'indexation sur l'inflation en mars 2020, soit +2%. En 2019, les partenaires sociaux ou « Groupe des 10 » n'étaient pas parvenus à s'entendre sur un nouvel accord interprofessionnel pour 2020, les revendications des syndicats de travailleurs plaçant pour une revalorisation à 14€ brut de l'heure s'étant heurtées au refus de fédérations patronales. La crise sanitaire n'a pas intensifié les débats portant sur le salaire minimum, les revenus de remplacement mis en place par le gouvernement pendant la crise ayant limité les pertes de revenus des plus bas salaires¹⁰⁶. Les débats restent néanmoins soutenus, le salaire minimum belge ayant reculé de -8% par rapport au salaire médian entre 2010 et 2018.

Au Canada et aux États-Unis, la crise a renforcé les débats autour d'une revalorisation du salaire minimum à moyen terme

Au Canada, la mise en place d'une Prestation Canadienne d'Urgence d'un niveau supérieur au revenu généré par un emploi à temps plein au salaire minimum a soulevé de vifs débats. Ces débats interviennent deux ans après de fortes revalorisations des salaires minima. En 2018, le salaire minimum a augmenté de 20,7% en Ontario pour atteindre 14\$ CAD par heure, de 29,3% en Alberta soit 15\$ CAD par heure et de 11% en Colombie-Britannique. En 2019, le salaire minimum au Canada représente 51% du salaire médian et 45% du salaire moyen. Ces augmentations suivent une décennie de revalorisations soutenues : entre 1998 et 2018, le salaire moyen a progressé de 2,7 % par an, tandis que le salaire minimum moyen s'est accru de 3,5 % par an¹⁰⁷. Ces augmentations ont affecté la part des travailleurs canadiens rémunérés au salaire minimum qui est passée de 5,2 % en 1998 à 10,4% en 2018. D'importantes disparités de salaire minimum demeurent entre les différentes provinces avec son niveau le plus bas à 11,3\$ CAD par heure dans la province de Saskatchewan et s'élevant jusqu'à 16\$ CAD par heure dans l'Alberta. Au niveau fédéral, le niveau du salaire minimum rapporté au salaire médian se situe dans la moyenne des pays de l'OCDE¹⁰⁸.

¹⁰⁶ Pour les travailleurs dont les revenus avoisinent le revenu minimum mensuel moyen garanti, l'allocation de remplacement nette est d'environ 1166€, soit un taux de remplacement net de 75% pour une personne isolée sans enfant à charge et de 72% pour une personne mariée avec deux enfants à charge.

¹⁰⁷ Statistique Canada dans son étude de septembre 2019 "Un maximum d'informations sur les travailleurs au salaire minimum : 20 ans de données".

¹⁰⁸ En 2019, le salaire minimum au Canada représentait 51% du salaire médian (Source : OCDE) s'établissant dans la moyenne des pays de l'OCDE. À noter que le salaire minimum est calculé par la moyenne pondérée par la population

Parallèlement aux augmentations de salaire minimum, pour lutter contre la pauvreté laborieuse, le gouvernement fédéral ainsi que diverses provinces ont mis en place divers outils de soutien aux travailleurs à faibles revenus. Ces dispositifs se rapprochent de la prime d'activité française. Ils soutiennent le revenu des travailleurs à bas salaires et renforcent les incitations au travail sur des emplois à faible rémunération. Ils prennent généralement la forme de crédit d'impôt remboursable ; c'est notamment le cas de l'Allocation Canadienne pour les Travailleurs¹⁰⁹ instaurée en 2019.

Des salaires minima ciblés sur les jeunes et les travailleurs inexpérimentés ont été récemment diminués ou supprimés. La province d'Alberta a réduit le salaire minimum pour les étudiants de moins de 18 ans de 15 à 13 \$CAD par heure en juin 2019 afin d'améliorer l'emploi des jeunes et de stimuler la création d'emplois. Au 1^{er} avril 2020, la Nouvelle-Ecosse a supprimé son salaire minimum pour les employés sans expérience.

La crise de la Covid-19 n'a pas entraîné de bouleversement des modalités de revalorisation des salaires minima au Canada. Les revalorisations prévues, qui étaient globalement alignées avec les objectifs de long terme et règles d'indexation locales, ont été mises en place. La plupart des provinces et des territoires révisent ou ajustent¹¹⁰ régulièrement leur salaire minimum, et la plupart d'entre eux sont indexés sur l'indice des prix à la consommation.

Toutefois, la crise et les mesures d'urgence prises par le gouvernement canadien, notamment la Prestation canadienne d'urgence (PCU)¹¹¹, ont engendré des débats très importants autour du salaire minimum et du revenu minimum garanti. Le montant mensuel de la prestation d'urgence versée par le gouvernement aux travailleurs ayant perdu leur emploi pendant la crise est supérieur au salaire minimum dans la plupart des provinces. Cette prestation a conduit de plusieurs partis politiques et syndicats à demander une hausse du salaire minimum. La mise en place de la PCU aurait généré des problèmes d'incitation au travail pendant le pic de la crise pour les travailleurs essentiels à bas salaires. Pour résoudre ces problèmes d'incitation, le gouvernement fédéral a mis en place des bonus et primes pour les travailleurs essentiels qui ont pris fin en juillet 2020.

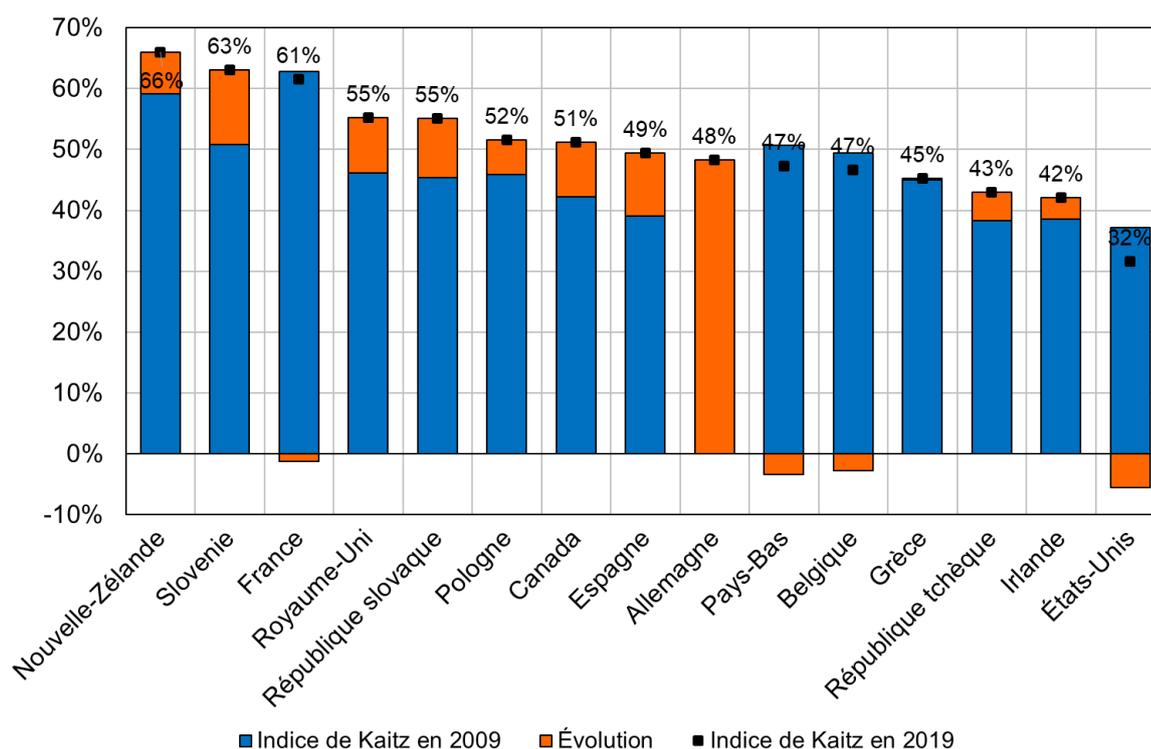
active du salaire horaire minimum provincial. Le salaire médian correspond au salaire horaire médian brut des travailleurs à plein temps.

¹⁰⁹ Le montant de l'ACT est égal à 26 % de chaque dollar de revenu annuel supérieur à 3 000 CAD, pour un crédit maximal de 1 355 CAD pour les célibataires sans enfant et de 2 335 CAD pour les familles.

¹¹⁰ La fixation du salaire minimum (horaire) relève, selon la Constitution canadienne, de la compétence législative des provinces. Les territoires sous juridiction fédérale se sont vu déléguer cette responsabilité par le Parlement Canadien.

¹¹¹ La PCU est une prestation d'un montant forfaitaire de 2 000 CAD (soit 1 298€) par mois offerte aux travailleurs qui ont perdu leur revenu de travail à cause de la pandémie.

Graphique V.2 : Évolution du ratio salaire minimum sur salaire médian depuis 2009



Source : OCDE, calculs DG Trésor.

Notes : L'indice de Kaitz correspond au ratio du salaire minimum horaire et du salaire médian. L'Allemagne ne disposait pas de salaire minimum en 2015, son niveau de 2019 est donc intégralement attribué à une hausse de salaire minimum.

Lecture : En 2019, le salaire minimum représente 52% du salaire médian en Pologne soit une augmentation de 6 points par rapport au niveau de 2009 (46%).

Aux États-Unis, le salaire minimum fédéral n'a pas évolué depuis 2009 mais a pu progresser au niveau local à la faveur des initiatives des collectivités infra-fédérales. Le salaire minimum fédéral aux États-Unis est révisé de façon discrétionnaire par le Congrès et n'a pas évolué depuis 2009, lorsqu'il a été porté à 7,25 \$/h. Sa valeur en termes réels s'est érodée de 19,7 % depuis sa dernière augmentation et son niveau rapporté au salaire médian a sensiblement reculé, proche de son plus bas historique (37,8 % en mai 2020, contre environ 45 % entre 2009 et 2013). Dans ce contexte, un nombre croissant de collectivités infra-fédérales (états fédérés, comtés, municipalités), qui ont la possibilité d'établir un salaire minimum supérieur à la norme fédérale¹¹², ont pris l'initiative d'augmenter le salaire minimum sur leur territoire au cours des dernières années.

Les augmentations de salaire minimum programmées par les collectivités infra-fédérales ont pour la plupart été maintenues, malgré la crise économique et la situation financière dégradée des entreprises.

¹¹² En juillet 2020, 29 états fédérés sur 50 et la plupart des grandes villes américaines (New York, Los Angeles, San Francisco, Washington, etc.) disposent ainsi d'un plancher supérieur à 7,25\$.

Un nombre limité de collectivités (et un seul état, la Virginie) ont choisi de reporter les hausses prévues.

Les élections présidentielles et législatives de novembre 2020 sont l'occasion d'un nouveau débat politique sur l'augmentation du salaire minimum fédéral. Le candidat démocrate à l'élection présidentielle de 2020, Joe Biden, propose une augmentation progressive du salaire minimum horaire fédéral à 15\$ (soit 65% du salaire horaire médian en 2019) en ligne avec l'agenda adopté par le Parti démocrate lors de sa convention en août 2020. Si les modalités ne sont pas détaillées, il est probable que ce projet reprenne tout ou partie d'une proposition de loi adoptée en juin 2019 par la Chambre des Représentants, contrôlée par le Parti Démocrate. Le texte prévoyait une hausse du salaire minimum de 7,25\$ à 15\$ étalée sur sept ans, son indexation sur l'évolution du salaire médian, et l'abrogation progressive des exceptions au salaire minimum qui s'appliquent aux salariés handicapés ou rémunérés au pourboire¹¹³. Du fait des augmentations décidées au niveau local au cours des dernières années, la hausse du salaire minimum fédéral aurait toutefois une portée moindre que si elle avait mise en œuvre au milieu des années 2010.

En Californie, la question d'un salaire minimum pour les travailleurs indépendants est à nouveau au cœur de l'actualité avec les débats autour du statut des travailleurs de plateformes de transport. La loi californienne AB5 entrée en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2020 induit une requalification des travailleurs de plateforme de transport en salariés. Si celle-ci n'est pas encore appliquée, les plateformes de transports VTC, en particulier l'entreprise Uber et Lyft, ont proposé en alternative *via* un référendum la mise en place d'une troisième catégorie de travailleurs dépassant le statut de salariés ou indépendant. Cette nouvelle catégorie s'accompagnerait d'un salaire minimum de 21\$ de l'heure pour les heures effectivement travaillées¹¹⁴ ainsi que de protections supplémentaires. Néanmoins, contrairement au salariat, elle n'ouvrirait pas de droits sociaux pour les travailleurs occasionnels (moins de 15 heures de travail par semaine), ni de droits à l'assurance chômage.

¹¹³ Cette initiative n'avait pas abouti en raison du refus du Sénat, contrôlée par le groupe républicain, d'examiner le texte.

¹¹⁴ Le temps d'attente, qui représente entre 40 et 50% du temps de travail des chauffeurs VTC ne serait pas rémunéré.

C. L'Union européenne a consulté à deux reprises les partenaires sociaux européens en vue d'une action sur des salaires minima équitables dans l'Union

Début 2020, l'Union Européenne (UE) a lancé des consultations des partenaires sociaux européens sur une éventuelle action visant à relever les défis liés à un salaire minimum équitable. La première phase de consultation a eu lieu entre janvier et février 2020, tandis que la seconde phase de consultation s'est achevée début septembre 2020. Ces consultations ont abouti à une proposition de directive de l'Union Européenne le 28 octobre 2020.

Cette directive vise à ce que « chaque travailleur au sein de l'Union européenne bénéficie d'un salaire minimum équitable » qui lui assure « un niveau de vie décent quel que soit le lieu de travail » comme indiqué par la Présidente de l'Union von der Leyen. Les arguments avancés en faveur d'un salaire minimum équitable s'articulent autour de la réduction des inégalités (à la fois entre bas et haut salaires, et entre femmes et hommes), de l'aide à la constitution de réserve financière des travailleurs vulnérables pour faire face aux ralentissements économiques, du soutien à la demande intérieure et du renforcement des incitations à travailler. La situation des travailleurs à bas salaires¹¹⁵ s'est dégradée en UE au cours des 10 dernières années : leur part a augmenté de 16,7% en 2006 à 17,2% en 2014, tandis que la pauvreté des travailleurs est passée de 8,3% en 2007 à 9,4% en 2018¹¹⁶. La Commission estime par ailleurs que les salaires minima applicables à de nombreux travailleurs ne sont pas adéquats¹¹⁷.

L'Union Européenne n'est pas habilitée à intervenir directement sur le niveau de rémunération des travailleurs, afin d'éviter toute interférence avec la compétence des États membres et l'autonomie des partenaires sociaux dans ce domaine. La directive de l'UE en matière de salaires minima n'a donc pour but ni d'établir un salaire minimum légal dans tous les États membres, ni d'établir un mécanisme uniforme pour leur fixation. Celle-ci se traduit néanmoins par des mesures pour :

¹¹⁵ Un travailleur à bas salaire est un salarié (à l'exclusion des apprentis) qui gagne deux tiers ou moins du salaire horaire brut médian national.

¹¹⁶ La « pauvreté des travailleurs » correspond à la part des personnes qui travaillent et ont un revenu disponible équivalent inférieur au seuil de risque de pauvreté fixé à 60% du revenu disponible équivalent médian national (après impôt et transferts sociaux).

¹¹⁷ Pour être adéquat, le salaire minimum doit répondre à deux critères : d'abord être équitable par rapport aux salaires des autres travailleurs du même pays, et ensuite, avoir la capacité d'assurer aux travailleurs un niveau de vie décent en comparaison du revenu d'autres groupes ou en termes absolu. La Commission détaille dans l'Annexe 2 du rapport de consultation une liste d'indicateurs permettant d'évaluer si un salaire est adéquat.

- (i) favoriser des systèmes de fixation des salaires minima qui contribuent à la mise en place des salaires minima adéquats de manière claire et stable. A minima, ces critères nationaux doivent comprendre le pouvoir d'achat des salaires minima, le niveau général des salaires bruts et leur répartition, le taux de croissance des salaires bruts et l'évolution de la productivité de la main-d'œuvre ;
- (ii) assurer la promotion du rôle de la négociation collective en faveur de salaires minima adéquats et d'une large couverture de ces derniers. En particulier, les États Membres où la couverture des négociations collectives est inférieure à 70 % devront mettre en place un plan d'action, qui sera rendu public, afin d'établir un cadre adéquat ;
- (iii) renforcer l'application des salaires minima et assurer un meilleur suivi de la protection qui en découle. Ainsi, les États membres devront rendre compte chaque année à la Commission leurs données sur la protection offerte par des salaires minima.

Le vecteur juridique de cette initiative est donc une directive de l'UE qui contraint les États membres mais leur laisse un rôle dans le choix des instruments à mettre en œuvre pour atteindre l'objectif fixé par la directive, à l'inverse d'une recommandation du conseil qui fournit des orientations politiques sans être contraignante comme le souhaitait les organisations patronales.

Lors de la première consultation, les organisations de travailleurs ont estimé que la Commission a globalement bien recensé les problèmes liés aux salaires minima équitables (pauvreté des travailleurs, nouvelles formes de travail, inégalités entre les hommes et les femmes, etc.) mais n'a pas suffisamment exploré les solutions au problème sous-jacent des bas salaires en général, à savoir le sous-emploi, permis notamment par les contrats sans garantie de temps minimal et le travail indépendant. Néanmoins ces positions cachent de fortes divergences au sein des organisations de travailleurs. Dans les pays nordiques, il n'y a pas de salaire minimum national. Le salaire moyen y est relativement élevé par rapport au reste de l'Europe¹¹⁸, et l'initiative européenne est perçue comme contraire à leur modèle social qui repose sur la négociation collective¹¹⁹. En effet, les négociations collectives sont centrales dans ces pays où l'adhésion à un syndicat est nécessaire pour bénéficier d'un salaire plancher. Pour ces organisations, étendre à tous les salariés les droits à un salaire minimum pourrait nuire au dialogue social en réduisant les incitations des travailleurs à adhérer à un syndicat et *in fine* réduire la représentativité des organisations des travailleurs et leur poids. Malgré les divergences, en termes d'action, les organisations de travailleurs estiment que la meilleure manière

¹¹⁸ D'après l'OCDE, en 2019, le Danemark possède le salaire moyen le plus élevé de l'espace économique européen après le Luxembourg et l'Islande. La Norvège, la Suède et la Finlande se placent respectivement 5^{ème}, 11^{ème} et 13^{ème} sur 25 pays interrogés.

¹¹⁹ « *EU legislation on minimum wage is not the solution* », Social Europe, 5 octobre 2020.

d'atteindre l'objectif des salaires équitables est de promouvoir et protéger la négociation collective et d'augmenter des salaires minima jusqu'à 60% du salaire médian national des travailleurs à temps plein.

S'agissant des organisations patronales européennes, le résultat de la consultation est moins consensuel. Plusieurs ont reconnu l'importance du salaire minimum équitable mais certaines ont contesté l'évaluation des défis et problèmes effectuée par la Commission en insistant sur les incidences négatives du salaire minimum sur l'emploi, la compétitivité et la productivité. Certaines organisations estiment qu'une action de l'Union en matière de salaire minimum aurait une valeur ajoutée à condition qu'elle ne présente pas de caractère contraignant¹²⁰.

D De nouvelles évaluations *ex post* notamment en Allemagne, en Grèce et aux Etats-Unis et revues de littérature sur les effets du salaire minimum sur l'emploi ont été publiées

1. Une méta-analyse des études récentes met en avant des effets modérés des revalorisations du salaire minimum sur l'emploi aux États-Unis, au Royaume-Uni et en Allemagne

Les effets du salaire minimum sur l'emploi ont fait l'objet d'une revue de littérature récente par A. Dube dans un rapport commandé par *Her Majesty's Treasury*¹²¹ et publié en Novembre 2019. Ce rapport discute des méthodes d'évaluation des effets du salaire minimum sur l'emploi et recense les travaux académiques sur le sujet aux États-Unis et au Royaume Uni principalement.

Avant de reprendre les résultats de la méta-analyse, notre groupe revient sur quelques aspects méthodologiques.

- *Les méthodes empiriques d'évaluation du salaire minimum*

¹²⁰ La majorité des organisations ont ainsi reconnu que le Semestre européen était l'instrument le plus approprié pour orienter les réformes dans ce domaine et toutes se sont dites favorables à l'élaboration de recommandations-pays en matière de salaire pour renforcer la participation des partenaires sociaux.

¹²¹ Le rapport est disponible en anglais à l'adresse suivante: <https://www.gov.uk/government/publications/impacts-of-minimum-wages-review-of-the-international-evidence>.

L'interprétation et la portée des évaluations micro-économétriques causales des effets sur l'emploi du salaire minimum reposent sur la population de référence étudiée, la stratégie d'identification utilisée ainsi que l'indicateur retenu pour mesurer l'effet sur l'emploi.

- *La population étudiée*

Un très grand nombre de publications sur l'effet du salaire minimum sur l'emploi a porté sur des sous-groupes de population susceptibles d'être au salaire minimum (les jeunes, les travailleurs dans le secteur de la restauration), ou sur les travailleurs au salaire minimum avant son changement de niveau (les personnes en emploi au salaire minimum). Le choix de ces populations spécifiques permet de détecter plus facilement des effets précis du salaire minimum puisque celui-ci touche particulièrement la population étudiée. Néanmoins, les résultats obtenus sont difficilement généralisables à l'ensemble de la population (*cf.* tableau V.2). Les études sur ces sous-groupes de population ont été très nombreuses, particulièrement aux États-Unis.

D'autres publications, notamment parmi les plus récentes, s'intéressent aux emplois à bas salaires dans leur ensemble, que ce soit au sein des entreprises offrant de nombreux postes à bas salaire ou plus généralement l'ensemble des emplois rémunérés autour du salaire minimum (*cf.* tableau V.2). Ce choix de population étudiée permet d'évaluer l'effet du SM sur l'ensemble des emplois au salaire minimum mais ne permet pas de suivre la composition démographique de ce groupe. C'est notamment le choix réalisé dans l'étude la plus aboutie actuellement sur l'effet emploi du salaire minimum aux États-Unis¹²².

¹²² The effect of minimum wages on low-wage jobs, *The Quarterly Journal of Economics*, 2019 Cengiz, D., Dube, A., Lindner, A., & Zipperer, B 134(3), 1405-1454.

Tableau V.2 : Effets emploi du salaire minimum : Portée et limites des populations de référence étudiées

Population de référence	Avantage	Inconvénient
Sous-groupe susceptible d'être impacté par le salaire minimum (les jeunes, les employés de restauration rapide)	Facile de détecter un effet lorsque le groupe cible est principalement employé au salaire minimum et réagit donc beaucoup au salaire minimum	Validité externe du résultat faible et résultats spécifiques au sous-groupe si les effets du salaire minimum sont hétérogènes entre différentes populations. Ne prend pas en compte les effets de réallocation sur d'autres secteurs ou groupes de population. Seuls 20% des travailleurs au salaire minimum aux US sont des adolescents.
Travailleurs en emploi au salaire minimum	Permet de suivre d'autres variables que l'emploi : l'évolution des salaires et de la durée des contrats suite à une modification du salaire minimum.	Ne mesure pas les effets du salaire minimum sur les personnes en dehors de l'emploi
Effets sur les emplois des entreprises à bas-salaire	Effets sur le nombre de postes à bas salaires au sein des entreprises à bas salaires. Champ moins restreint que les approches précédentes.	Les effets quantifiés omettent les éventuelles réallocations de travailleurs vers les entreprises à plus haut salaires ou les changements dans la composition de la main d'œuvre au sein des entreprises à bas salaires.
Effet sur l'ensemble des emplois au salaire minimum - Approche bunching	Effet agrégé. Quantifie l'évolution du nombre d'emploi au salaire minimum, en comparant le nombre total d'emploi en-dessous du salaire minimum post-réforme et au salaire minimum après la réforme.	Pas d'approche démographique, ne prend pas en compte les éventuelles modifications de population de travailleurs au salaire minimum (exclusion des jeunes, ou des moins qualifiés pour une recomposition vers des plus qualifiés/ plus expérimentés).

Source : DG Trésor.

- *La méthode d'évaluation*

Pour identifier les effets du salaire minimum sur l'emploi, les évaluations économétriques causales nécessitent un groupe de *contrôle* c'est-à-dire un groupe de comparaison qui n'a pas été affecté par l'évolution du salaire minimum et dont les évolutions passées d'emploi sont similaires au groupe étudié. L'effet du salaire minimum sur l'emploi est alors estimé par la méthode des doubles-différences en comparant l'évolution de l'emploi dans les deux groupes. Pour que cette différence d'évolution soit totalement imputable au salaire minimum, une hypothèse de « tendance commune » est faite : en l'absence de variation du salaire minimum, l'emploi aurait évolué de manière similaire dans les deux populations considérées. Elle doit être vérifiée entre le groupe étudié et son groupe de contrôle avant l'implémentation de la hausse du salaire minimum.

En pratique, dans les études les plus anciennes, le groupe de comparaison est constitué de travailleurs non affectés par le salaire minimum : les travailleurs des régions non concernées par le changement de salaire minimum, par ceux des secteurs exclus (lorsque les accords de rémunération varient par

industrie), ou encore par les salariés dont la rémunération est légèrement au-dessus du salaire minimum.

Dans les études les plus récentes, ce groupe contrefactuel peut être reconstruit à partir de plusieurs régions ou secteurs similaires (méthode du *contrôle synthétique*), ou peut être constitué de travailleurs dans des régions et secteurs qui sont moins affectés. L'effet du salaire minimum est alors estimé grâce aux différences d'exposition aux variations du salaire minimum. Plus précisément, l'effet est estimé en comparant l'évolution de l'emploi dans des régions avec une part plus ou moins importante de travailleurs au salaire minimum. Autrement dit, ces méthodes nécessitent une hétérogénéité dans l'intensité de traitement entre région ou secteur, *i.e.*, entre régions ayant des parts différentes de travailleurs au salaire minimum. Ces nouvelles approches permettent d'évaluer l'effet du salaire minimum de manière plus générale, notamment les revalorisations qui concernent l'ensemble d'un pays comme c'est le cas en France. La plupart des évaluations récentes de l'instauration du salaire minimum en Allemagne en 2015 ou du salaire minimum au Royaume-Uni utilisent cette approche.

- *L'indicateur retenu*

Deux grandeurs sont généralement utilisées pour quantifier les effets emploi du salaire minimum.

La première est l'élasticité de l'emploi à une variation du salaire minimum :

$\varepsilon = \frac{\Delta \text{Emploi}_t}{\Delta \text{Salaire Minimum}_t}$. Cet indicateur permet de chiffrer, toutes choses égales par ailleurs, le nombre d'emplois créés ou détruits par une variation de 1% du salaire minimum.

Cependant, il ne permet pas de comparer entre études et pays les effets estimés. En effet, une variation de 1% de salaire minimum peut induire des variations de salaire moyen très différentes pour les entreprises selon la part de leurs salariés à bas salaires. Prenons le cas de deux études, l'une réalisée dans un pays où 30% des travailleurs sont rémunérés au salaire minimum et l'autre dans un pays où seulement 1% de travailleurs est rémunéré au salaire minimum. Une augmentation de 10% du salaire minimum (en ignorant les effets de contagion du salaire minimum sur les autres salaires) induit une augmentation de $10\% \times 30\% = 3\%$ du salaire moyen, tandis que dans le deuxième pays, l'augmentation du salaire moyen sera de 0,1%. Pour comparer les effets sur l'emploi d'une augmentation du salaire, il faut prendre en compte son effet sur le salaire moyen. L'indicateur permettant de comparer les effets emploi d'une variation de salaire minimum à variation de masse salariale donnée est l'élasticité de l'emploi au salaire moyen.

- *La méta-analyse*

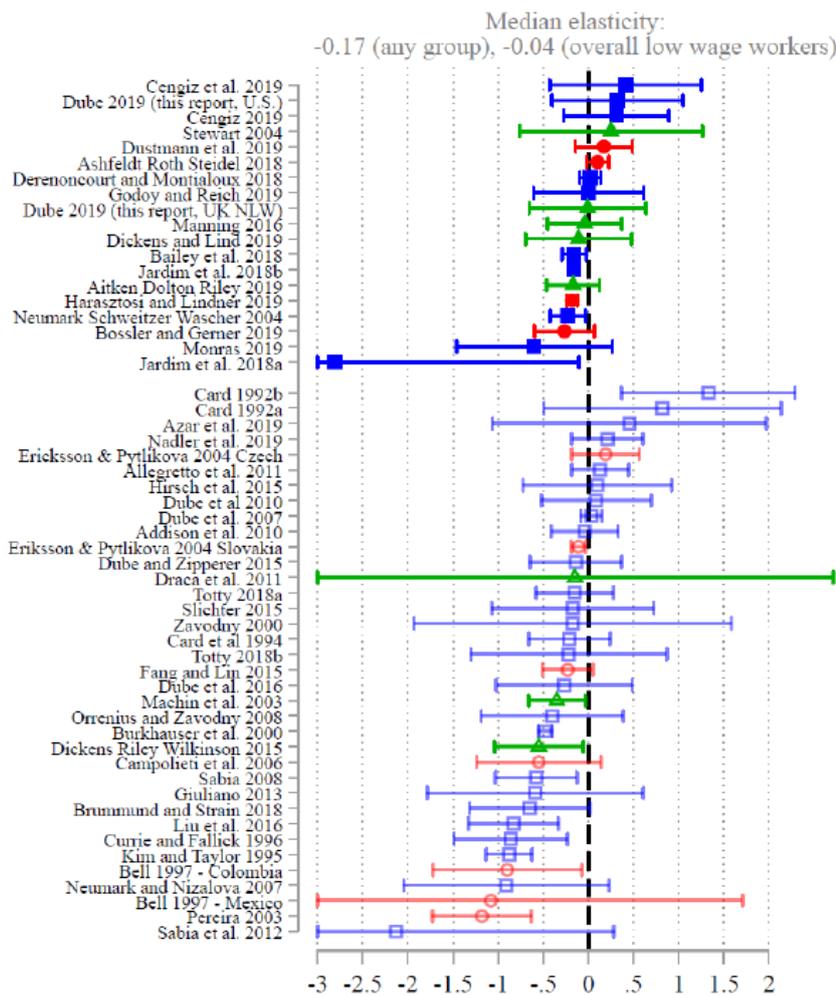
Dans son rapport pour le Trésor britannique, Arindrajit Dube présente l'élasticité de l'emploi aux variations de salaire moyen induites par une variation de salaire minimum pour 55 publications académiques (*cf.* graphique V.3). Ces études académiques portent sur les États-Unis, le Royaume-Uni, l'Allemagne et la Hongrie.

L'élasticité médiane estimée est autour de -0.17, signifiant que :

- i. plus de 50% des études recensées mettent en évidence, dans le pire des cas, un effet négatif modéré du salaire minimum sur l'emploi ;
- ii. pour ces études, une augmentation du salaire minimum a des effets plus importants sur le salaire moyen que sur l'emploi (1/6^{ème}).

Lorsque l'on se restreint aux élasticités correspondant aux études portant uniquement sur des groupes larges (études sur les emplois à bas salaires), l'élasticité médiane estimée est alors plus faible et se situe autour de -0.04. Une majorité des élasticités estimées n'est pas significativement différente de zéro. Ainsi, la méta-analyse conclut que dans les pays étudiés les effets du salaire minimum sur l'emploi sont modestes. Nous revenons en fin de chapitre sur l'interprétation de ces résultats et leur transposition possible au cas français.

Graphique V.3 : Élasticité de l'emploi aux variations de salaire minimum et intervalle de confiance



Source: Impacts of Minimum wages, review of international evidence, Arindrajit Dube, 2019.

Notes : Les figures creuses correspondent à des élasticités estimées sur des sous-groupes spécifiques avec une validité externe faible, les figures pleines sont estimées sur les travailleurs pauvres, les emplois à bas salaires, avec une validité externe plus importante. Le bleu correspond aux études conduites aux États-Unis, le vert au Royaume Uni et le rouge dans d'autres pays (principalement Allemagne et Hongrie).

2. Les effets sur l'emploi de l'instauration du salaire minimum en Allemagne en 2015.

En janvier 2015, l'Allemagne a introduit un salaire minimum national de 8,50 euros de l'heure. Avant cette introduction, environ 15% des employés étaient rémunérés en-dessous de ce salaire horaire (cette proportion s'élevait à 25% dans les territoires de l'ancienne RDA). L'instauration du salaire minimum en Allemagne a fait l'objet de nombreuses études et projets de recherche en cours. Dans l'ensemble, celles-ci concluent que l'introduction du salaire minimum en Allemagne a eu un effet

agrégé très modéré sur l'emploi, avec néanmoins une baisse des heures travaillées¹²³. Ce faible effet agrégé a pu s'accompagner d'effets de réallocation de main d'œuvre entre entreprises.

Plusieurs études^{124,125,126,127} quantifient l'effet de l'introduction du salaire minimum allemand sur l'emploi à court terme par différences de différences entre régions ayant des degrés divers d'exposition à l'introduction du salaire minimum. Elles ne trouvent pas d'effet négatif sur l'emploi sauf sur les mini-jobs. Une étude complémentaire trouve un effet à la baisse sur les heures travaillées¹²⁸.

Ces résultats sont globalement confirmés par des études utilisant d'autres stratégies d'identification. Une première étude¹²⁹ mobilise une méthode d'évaluation à un niveau plus désagrégé (secteur x région) permettant de contrôler par une tendance spécifique de l'emploi dans chacune des unités considérées. L'effet emploi serait négatif sur les mini-jobs, tandis que l'effet serait positif sur l'emploi « régulier ». Une étude récente¹³⁰ évalue l'effet sur l'emploi dans différentes professions affectées différemment par l'introduction du salaire minimum. Elle confirme un effet modeste du salaire minimum sur l'emploi qui résulterait d'un effet négatif sur les mini-jobs en Allemagne de l'Est et pas d'effet, voire un effet positif, sur l'emploi en Allemagne de l'Ouest. Une seule étude¹³¹ qui compare l'évolution de l'emploi entre établissements affectés par l'instauration du salaire minimum et d'autres qui présentaient des salaires plus élevés, trouve un effet négatif sur l'emploi d'une ampleur limitée.

¹²³ Une revue de littérature des papiers récents conclue que deux ans après l'instauration du salaire minimum en Allemagne, le salaire horaire des travailleurs à bas salaire a augmenté avec des effets limités sur l'emploi. Néanmoins, les objectifs de réduction de la pauvreté ou des inégalités ne se sont pas encore matérialisés deux ans après l'instauration du salaire minimum, d'autant plus que celui-ci s'est accompagné d'une baisse des heures travaillées réduisant les revenus des travailleurs à bas salaires.

¹²⁴ Caliendo M., Fedorets A., Preuss M., "The short-run employment effects of the German minimum wage reform", *Labour Economics*, 2018, vol. 53, p. 46-62. Ces auteurs étudient l'effet, à très court terme, un an après l'introduction du salaire minimum, i.e en fin 2015.

¹²⁵ Bonin H., Ispording I., Krause-Pilatus A. "The German statutory minimum wage and its effects on regional employment and unemployment", *Journal of Economics and*, 2020, vol. 240, no 2-3, p. 295-319. Ces auteurs étudient l'effet, à très court terme, deux ans après l'introduction du salaire minimum, i.e en fin 2016.

¹²⁶ Schmitz S., "The effects of Germany's statutory minimum wage on employment and welfare dependency", *German Economic Review*, August 2019.

¹²⁷ Ahlfeldt, G., Roth, D., and Seidel, T., (2018) 'The Regional Effects of a National Minimum Wage', *Economics Letters*, 2018, vol 172, p127-130.

¹²⁸ Burauel, P., Caliendo, M., Grabka, M., Obst, C., Preuss, M. and Schröder, C. (2020): The Impact of the Minimum Wage on Working Hours, *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, 240(2-3), p233-267.

¹²⁹ Holtemöller O., Pohle F., (2020) "Employment effects of introducing a minimum wage: The case of Germany", *Economic Modelling*, 89, 108-121.

¹³⁰ Friedrich, M. (2020). Using Occupations to Evaluate the Employment Effects of the German Minimum Wage, *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, 240(2-3), p269-294. Cette étude considère l'effet sur l'emploi jusqu'à trois ans après l'introduction du salaire minimum, en fin 2017.

¹³¹ Bossler et Gerner 'Employment effects of the new German minimum wage: evidence from establishment-level micro data', *ILR Review*, 2019.

L'étude la plus aboutie¹³², déjà citée dans le rapport de 2019, montre que les variations régionales de l'emploi ne sont pas liées à la plus ou moins grande proportion d'employés touchés par l'introduction du salaire minimum dans une région. Ceci peut s'interpréter comme une absence d'effet significatif de l'introduction du salaire minimum sur le niveau de l'emploi. Néanmoins, cet effet agrégé cacherait d'importants mouvements de réallocation de la main-d'œuvre entre les entreprises. Les entreprises à bas salaires, et potentiellement les moins productives, ont détruit des emplois tandis que les entreprises plus grandes ont créé des emplois. La productivité moyenne des entreprises aurait ainsi été améliorée. Il semblerait donc que l'introduction du salaire minimum en Allemagne ait eu un effet sur l'allocation des travailleurs : l'emploi total n'a pas été affecté mais les entreprises peu productives à bas salaires ont détruit des emplois au profit de création d'emplois dans les entreprises à hauts salaires.

L'introduction du salaire minimum horaire allemand en 2015 contenait une clause d'exemption pour les chômeurs de longue durée dans le but de soutenir leurs chances d'emplois. En exploitant les seuils administratifs définissant les chômeurs de longue durée, une publication¹³³ récente montre que cette mesure n'aurait pas favorisé l'emploi des chômeurs de longue durée.

3. Les publications récentes sur les effets du salaire minimum aux États-Unis.

En échos aux 50 ans du salaire minimum en France, nous reprenons ici plusieurs travaux de recherche en cours sur l'histoire du salaire minimum aux États-Unis. Ces travaux documentent notamment les conséquences du salaire minimum sur différentes populations selon le genre ou l'ethnie considéré.

Le salaire minimum aux États-Unis a été introduit pour la première fois dans 12 États autour de 1910. Le salaire minimum concernait alors seulement les femmes et certains secteurs. Une étude récente évalue l'effet de celui-ci sur l'emploi des femmes¹³⁴. Tout d'abord, dans les secteurs concernés par la hausse du salaire minimum l'emploi féminin aurait décliné à la suite de sa mise en œuvre avec un effet de substitution avec l'emploi masculin. Cette baisse de l'emploi se serait traduite pour certaines femmes par une sortie de la population active (principalement les femmes mariées) et pour d'autres

¹³² Dustmann, C., Lindner, A., Schönberg, U., Umkehrer, M., and vom Berge, P., (2019) 'Reallocation Effects of the Minimum Wage: Evidence From Germany', Working Paper.

¹³³ Umkehrer M, vom Berge P.(2020) Evaluating the Minimum-Wage Exemption of the Long-Term Unemployed in Germany. *ILR Review*. 2020;73(5):1095-1118.

¹³⁴ Marchingiglio R. et Poyker M., « The economics of gender-specific minimum wage legislation », Stigler Center for the Study of the Economy and the State, New Working Paper Series No. 35, Septembre 2020.

femmes par un changement d'emploi vers les secteurs non affectés par le salaire minimum. L'étude confirme également que l'emploi féminin a pu augmenter à la suite de l'instauration du salaire minimum dans les marchés où l'emploi était très concentré.

Deux études^{135,136} s'intéressent à l'effet du Fair Labor Standards Act (FLSA) de 1966 sur l'emploi et les salaires aux États-Unis. Cet amendement a augmenté le salaire minimum de 28% et étendu fortement le champ de son application. Les travailleurs couverts par le salaire minimum sont devenus majoritaires, atteignant 77% des travailleurs du secteur privé (contre 14% avant)¹³⁷. Les deux études trouvent un effet important du FLSA sur le salaire des travailleurs américains et des effets très limités sur l'emploi. Dans la seconde étude, dès 1966, le salaire moyen aurait augmenté de 6,5%, tandis que l'emploi n'aurait chuté que de 0,7% induisant une élasticité de l'emploi non significative. La première étude investigate l'effet du FLSA sur les inégalités salariales raciales aux États-Unis et trouve un effet important. En effet, les travailleurs noirs ont été les plus impactés par le FLSA car ils étaient surreprésentés dans les secteurs qui n'avaient pas de salaire plancher ou étaient rémunérés en-dessous du salaire minimum instauré par le FLSA. Le FLSA expliquerait près de 20% de la baisse des inégalités salariales entre les travailleurs noirs et blancs aux États-Unis sur la période 1965-1980. Pour la première étude, cette augmentation des salaires s'est faite en partie au prix de destructions d'emplois pour certaines catégories de travailleurs : les jeunes, les peu qualifiés et les noirs. Néanmoins, les destructions d'emploi resteraient limitées au regard des augmentations de salaires et impliqueraient des élasticités de la demande de travail faibles¹³⁸.

L'effet du salaire minimum sur la composition des travailleurs avec une substitution entre travailleurs de niveaux de qualifications différentes a également été mis en évidence pour la période récente aux États-Unis¹³⁹. L'étude s'intéresse aux nombreuses hausses de salaires minima locaux observées entre 2014 et 2016. Les caractéristiques des travailleurs à bas salaire évoluent à la suite d'une augmentation du salaire minimum : ceux-ci seraient plus âgés et moins souvent des décrocheurs scolaires. Cette évolution de la démographie des travailleurs à bas salaires viendrait d'une augmentation de l'exigence des employeurs quant au niveau de qualification des travailleurs. En analysant les offres d'emploi aux États-Unis, les auteurs montrent qu'une hausse de salaire minimum augmente les offres d'emploi

¹³⁵ Ellora Derenoncourt, Claire Montialoux, "Minimum Wages and Racial Inequality", *The Quarterly Journal of Economics*, 2020.

¹³⁶ Bailey M., DiNardo J. and Stuart B., « The economic impact of a high national minimum wage : evidence from the 1966 fair labor standards act », *NBER Working Paper Series*, 26926, Avril 2020.

¹³⁷ Le salaire minimum concernait alors les femmes et les hommes.

¹³⁸ Cf. Annexe 6, p128 à p131 de Derenoncourt et Montialoux.

¹³⁹ Clemens J., Kahn L.B., Meer J., "Dropouts need not apply: the minimum wage and skill upgrading", No. w27090, National Bureau of Economic Research, 2020.

exigeant comme niveau de qualification minimum un diplôme du secondaire (type Baccalauréat). Les hausses de salaire minimum aux États-Unis auraient donc entraîné un ajustement des compétences requises par les entreprises pour occuper les postes à bas salaires.

Aux États-Unis, sur la période récente de nombreux salaires minima municipaux ont été instaurés ou revalorisés : 42 villes ont adopté un salaire minimum au-dessus du niveau fédéral en 2020 alors qu'elles étaient trois en 2010¹⁴⁰. Ces minima locaux ont fait l'objet de nombreuses études et une synthèse de celles-ci a été récemment réalisée par A. Dube et A. Lindner¹⁴¹. Dans l'ensemble, les effets trouvés sont similaires à ceux des études du salaire minimum au niveau des états ou fédéral : une hausse du salaire minimum entraîne une revalorisation des bas salaires, tandis que ses effets sur l'emploi restent très modestes.

La plupart des grandes villes américaines possèdent un salaire minimum spécifique (Washington DC, San Francisco, New York, Chicago, Los Angeles, Seattle, Denver, Minneapolis) et les villes qui ont adopté un salaire minimum ne sont pas réparties uniformément sur le territoire : 29 d'entre elles sont situées en Californie¹⁴². Le niveau des salaires minima adoptés est plus élevé que le salaire minimum fédéral ou appliqué dans l'état où est située la ville. Néanmoins, dans les villes, les salaires moyens et médians sont plus élevés. Ainsi, les salaires minima exprimés relativement au salaire médian communal ne sont pas systématiquement plus élevés que le SM fédéral exprimé relativement au salaire médian fédéral¹⁴³. Dans les grandes villes de plus de 100 000 habitants, le ratio salaire minimum sur salaire médian est élevé en comparaison au niveau fédéral (autour de 60% atteignant 66% à New York) et bien plus faible dans les villes de moins de 100 000 habitants (autour de 33% à Palo Alto en Californie).

¹⁴⁰ Les États-Unis ne sont pas le seul pays au monde à avoir des salaires minima municipaux. Dans une quinzaine de pays le salaire minimal varie géographiquement, et dans 6 à 10 d'entre celui-ci peut varier au niveau municipal. Les pays sont le Bangladesh, le Chine, l'Inde, l'Indonésie, le Japon, le Pakistan, les Philippines, le Vietnam, le Portugal, la Suisse, le Burundi, le Canada, le Malawi, la Tanzanie et le Kenya.

¹⁴¹ "City Limits : What do local-area minimum wages do?", A. Dube et A. Lindner, NBER working paper, Octobre 2020.

¹⁴² Les états américains ont la possibilité d'empêcher les villes de fixer un salaire minimum au-dessus du niveau de l'état. Ainsi, la plupart des états conservateurs prohibent les salaires minima municipaux.

¹⁴³ Pour Dube et Lindner, le ratio salaire minimum sur salaire médian au niveau fédéral s'établit à 37%. Sur le champ des salariés à temps complet, l'OCDE estime le ratio de Kaitz aux États-Unis autour de 32%.

Tableau V.3 : Principales études récentes sur l'effet des salaires minima locaux

Etudes	Population concernées	Villes	Effet sur l'emploi	Elasticité de la demande de travail
Allegretto et co-auteurs (2018)	Emplois dans les restaurants	En moyenne	Non significatif, modérément négatif	-0,23 [-0,78 ; 0,32]
		Oakland	Légèrement positif	0,71 [0,20;1,22]
		San Francisco	Non significatif, nul	0,14 [-0,83 ; 1,11]
		San Jose	Non significatif, nul	-0,02 [-0,5 ; 0,53]
		Seattle	Non significatif	0,20 [-1,16 ; 1,57]
Jardim et co-auteurs (2017 et 2020)	Salarié en emploi en-dessous de 19\$/heure	Seattle	Non significatif, nul	0,03 [-0,04 ; 0,11]
Jardim et co-auteurs (2018)	Tous les emplois en-dessous de 19\$/heure	Seattle	Négatif	-2,18 [-4,14 ; -0,22]
Dube et Lindner (2020)	Tous les emplois	Villes de plus de 100 000 habitants	Non significatif, modérément négatif	-0,12 [-0,88 ; 0,64]

Source : DG Trésor à partir de Dube et Lindner (2020).

Deux publications quantifient l'effet des augmentations de salaire minimum municipal sur l'emploi sans se restreindre à une ville particulière. La première¹⁴⁴ s'intéresse à l'emploi dans le secteur de la restauration et évalue en même temps six hausses importantes de salaire minimum local. Elle ne met pas en évidence d'effets significatifs négatifs sur l'emploi. Dans leur revue de littérature¹⁴⁵ Dube et Lindner exploitent l'ensemble des hausses de salaire minimum dans les villes de plus de 100 000 habitants entre 2012 et 2018. Dans leur spécification préférée¹⁴⁶, ces auteurs trouvent un effet négatif négligeable de ces hausses de salaire minimum local sur l'emploi.

Les études ciblées sur une ville en particulier font moins consensus, c'est notamment le cas pour l'effet de l'augmentation du salaire minimum dans la ville de Seattle en 2015 à 13\$ par heure. Un premier article¹⁴⁷ met en évidence des effets très négatifs de l'augmentation du salaire minimum sur les emplois rémunérés 19\$ ou moins et un effet très positif sur les emplois à forte rémunération. Ce

¹⁴⁴ « The new wave of local minimum wage policies: Evidence from six cities », Allegretto, Godoey, Nadler, et Reich, 2018, CWED Policy report.

¹⁴⁵ « City Limits : What do local-area minimum wages do? », A. Dube et A. Lindner, NBER working paper, Octobre 2020.

¹⁴⁶ Cette spécification prend en compte l'impact des distributions de salaires et de la répartition sectorielle de l'emploi en 2012 sur la croissance des salaires et de l'emploi après les augmentations de SM. Si cet impact est négligé, les villes ayant connu des revalorisations de salaire minimum connaissent systématiquement une croissance plus marquée de l'emploi à très haut salaire, alors que cette hausse reste difficilement imputable à la revalorisation du salaire minimum.

¹⁴⁷ « Minimum wage increases, wages and low-wage employment : Evidence from Seattle », Jardim, Long, Plotnick, van Inwegen, Vigdor et Wething, NBER working paper, 2017, 2020

dernier effet questionne la validité de la méthodologie retenue et la portée causale du résultat. L'obtention de ce résultat repose sur la construction d'un groupe de contrôle construit avec la méthode de contrôle synthétique à partir d'autres zones d'emploi de l'état de Washington qui ont pu connaître des trajectoires d'emploi différentes de celle de la métropole Seattle. Néanmoins, même si l'on admet le résultat, celui-ci n'implique pas nécessairement des destructions d'emplois, la ville de Seattle ayant connu une inflation salariale très importante sur la période : les emplois en-dessous de 19\$ ont pu connaître des augmentations de salaires. Les auteurs testent cette hypothèse¹⁴⁸ en suivant les trajectoires individuelles des travailleurs en emploi au salaire minimum avant la réforme. Ils ne trouvent pas d'effet sur les licenciements et un effet très modeste sur leur nombre d'heures travaillées. Ainsi, les destructions d'emplois s'expliqueraient uniquement par une réduction des recrutements pour des salaires inférieurs à 19\$/heure ou par une mauvaise prise en compte de la croissance des salaires à Seattle sur la période. Cette dernière hypothèse est corroborée par un article étudiant l'emploi dans des restaurants à Seattle en comparaison à l'emploi dans la restauration d'un groupe de contrôle synthétique d'autres zones d'emploi aux États-Unis et ne trouve pas d'effet sur l'emploi. Ce dernier résultat est appuyé par une étude ayant une approche de différences-de-différences avec pour groupe de contrôle six autres grandes villes américaines (Los Angeles, San Francisco, Chicago, San Jose) qui ne trouve également pas d'effet marqué sur l'emploi.

L'absence d'effet du salaire minimum aux États-Unis sur l'emploi demeure lorsque l'on se restreint aux zones à bas salaires, là où le salaire minimum peut être très élevé en comparaison au salaire moyen¹⁴⁹. Dans une étude en cours, Godoy et Reich étudient l'effet d'une augmentation du salaire minimum dans les comtés où le ratio du salaire minimum est très élevé. Leurs résultats sont conformes à l'ensemble des résultats récents. Ils trouvent un effet positif sur les salaires mais pas d'effet négatif sur l'emploi ou sur les heures travaillées pour l'ensemble de la population comme pour des sous-groupes particulièrement impactés : femmes ou minorités ethniques.

4. Les évaluations récentes dans d'autres pays

En Grèce, une étude publiée en janvier 2020 s'intéresse à la baisse du salaire minimum grec en 2012¹⁵⁰. Celle-ci a été plus marquée pour les jeunes. Elle a entraîné une baisse des salaires dans toutes

¹⁴⁸ Jardim, Long, Plotnick, van Inwegen, Vigdor et Wething, « Minimum Wage increases and individual employment trajectories », NBER working paper, 2018.

¹⁴⁹ « *Minimum wages in low-wage areas* », Godoy et Reich, 2019, IRLE Working paper 2020.

¹⁵⁰ « *Minimum wages and firm employment: Evidence from a minimum wage reduction in Greece* », Economic Letters, 2020, Girogiadis, Kaplani, Monastiriotis.

les entreprises, néanmoins, dans les entreprises employant relativement beaucoup de jeunes, les salaires des adultes ont plus baissé que dans les autres entreprises tandis que les salaires des jeunes ont moins baissé. L'emploi des adultes dans ces entreprises aurait également été plus dynamique tandis que celui des jeunes aurait moins augmenté voire décliné. Ces résultats suggèrent des réponses hétérogènes des entreprises face à la baisse du salaire minimum grec et des effets de substitution entre travail des adultes et des jeunes.

5. Des résultats difficilement transposables à la France qui manque d'évidences empiriques récentes

Dans ce contexte, comment transposer les résultats de la littérature étrangère au cas français ? Comme nous l'évoquions dans notre rapport 2019, deux grandes caractéristiques des marchés du travail aux États-Unis et en Allemagne pourraient expliquer des effets sur l'emploi d'une augmentation du salaire minimum moins défavorables que ceux attendus en France. **Tout d'abord, les situations de monopsonie des entreprises seraient davantage présentes sur les marchés du travail anglo-saxons.** Sur certains marchés du travail (définis par une profession sur une zone d'emploi), les employeurs peuvent disposer d'un pouvoir de monopsonie (fort pouvoir de négociation vis-à-vis des salariés) leur permettant de fixer un salaire plus faible que la productivité du travailleur. Une hausse du salaire minimum peut alors réduire cette marge captée par les entreprises (différence entre le salaire minimum et la productivité marginale du salarié) sans inciter l'entreprise à se séparer de son salarié, tant que la productivité marginale du salarié reste supérieure au nouveau salaire minimum. Une augmentation du salaire minimum dans ce cadre pourrait même avoir un effet positif sur l'emploi. Une étude récente confirme ce mécanisme en documentant l'existence de pouvoir de monopsonie aux États-Unis¹⁵¹. Les résultats suggèrent que, dans le tiers des marchés les moins concentrés, une hausse du salaire minimum a des effets significativement négatifs sur l'emploi, pour le tiers des marchés au milieu de la distribution des indices de concentration les effets sont approximativement nuls, tandis que pour le tiers des marchés les plus concentrés les effets sont significativement positifs. Ces résultats qui apportent un éclairage nouveau sur l'impact contrasté des augmentations de salaire minimum sur l'emploi sont pour l'instant difficiles à transposer à la France. Il semblerait que la concentration du marché du travail en France soit plus modérée qu'aux États-Unis ce qui impliquerait un moindre

¹⁵¹ José Azar, Emiliano Huet-Vaughn, Ioana Marinescu, Bledi Taska et Till von Wachter, "Minimum Wage Employment Effects and Labor Market Concentration", NBER Working Paper n° 26101, juillet 2019.

pouvoir de monopsonne¹⁵². Cependant, les conséquences sur l'élasticité de l'emploi au SMIC sur différents marchés du travail locaux restent encore à étudier.

Ensuite, ces économies étaient à la date de réalisation des études dans une situation de faible chômage comparativement à la France. Dans le cadre d'un modèle d'appariement, lorsque le chômage est faible, un salarié dans une entreprise peu productive risque de perdre son emploi lorsqu'un salaire minimum s'impose ou qu'il augmente. Il est alors incité à rechercher un emploi dans une « meilleure » entreprise. Comme le chômage est faible, ces dernières sont en moyenne également à la recherche de travailleurs. Des appariements plus nombreux et de meilleure qualité sont alors susceptibles de se réaliser, ce qui peut se traduire par des créations d'emplois dans les firmes les plus efficaces et des destructions dans celles qui le sont moins, sans modification substantielle du niveau global de l'emploi. C'est ce que montre une étude déjà évoquée sur l'instauration du salaire minimum en Allemagne, où le taux de chômage est faible¹⁵³. Les résultats de cette étude ne semblent pas être transposables au cas de la France dans la mesure où le taux de chômage y reste élevé, en particulier pour les peu qualifiés et les jeunes, qui sont les salariés les plus susceptibles d'être rémunérés au SMIC.

Néanmoins, aucune étude quantitative sur l'effet du salaire minimum sur l'emploi n'a été conduite au cours des quatre années de mandat de notre groupe d'experts. Il serait souhaitable de tester, avec les méthodes empiriques les plus récentes, si les effets sur l'emploi du SM documentés à l'étranger peuvent ou non être transposés au cas français. Les nouvelles méthodes d'évaluation, le coup de pouce au salaire minimum décidé par le gouvernement en 2012 et les différences régionales de composition sectorielle rendent possibles de nouvelles études en France. Le Groupe d'Experts, qui a déjà évoqué cette nécessité de tels travaux en France, émet le souhait d'être doté **d'un budget d'études comme l'est la Low Pay Commission au Royaume-Uni ou son homologue en Allemagne afin qu'il puisse mandater des équipes de recherche pour réaliser des études empiriques sur la France**. En effet, aucune étude quantitative sur l'effet du salaire minimum sur l'emploi n'a été conduite au cours des quatre années de mandat de notre groupe d'experts, en fort contraste avec la littérature très abondante

¹⁵² Iona Marinescu, Ivan Ouss, Louis-Daniel Pape, « Wages, Hires, and Labor Market Concentration », NBER working paper, novembre 2020. L'indice de concentration du marché du travail serait en France à 0,172 ce qui, selon le Département de Justice Américain, est le signal d'un marché modérément concentré. Une autre recherche en cours s'intéresse au pouvoir de monopsonne des employeurs en France. Elle met en avant une corrélation faible mais négative entre le salaire des personnes en emploi depuis plus d'un an dans leur entreprise et la concentration du marché du travail au sein d'une zone d'emploi. Elle indique donc qu'en France le pouvoir de monopsonne de certains employeurs a bien un effet dépressif sur les salaires. « *Labor Market Concentration and Stayers' Wages: Evidence from France* », Bassanini, Batut et Caroli, Document de travail, 2020.

¹⁵³ Christian Dustmann, Attila Lindner, Uta Schönberg, Matthias Umkehrer et Philipp vom Berge. "Reallocation Effects of the Minimum Wage: Evidence From Germany", juillet 2019.

dans d'autres pays. Il serait souhaitable de tester, avec les méthodes empiriques les plus récentes, si les effets sur l'emploi des salaires minima documentés à l'étranger peuvent ou non être transposés au cas français. Les nouvelles méthodes d'évaluation, le coup de pouce au salaire minimum décidé par le gouvernement en 2012 et les différences régionales de composition sectorielle sont autant de pistes à explorer pour de nouvelles études en France.

VI. LES 50 ANS DE LA CREATION DU SMIC.

Le « salaire minimum interprofessionnel de croissance » a été créé en 1970 par la « Loi N°70-7 du 2 Janvier 1970 portant réforme du salaire minimum garanti et création d'un salaire minimum de croissance. » Cette Loi instituait donc un nouveau mécanisme de salaire minimum dans un contexte marqué par les suites des évènements de Mai 1968 et une sensibilité accrue à la question du partage des fruits de la croissance.

Le Groupe d'Experts sur le SMIC a donc souhaité revenir sur la création du SMIC dans une perspective historique en faisant un rappel des débats sur le salaire minimum en France depuis la Libération, sur l'évolution des inégalités salariales depuis 1970 et sur celle du profil des salariés au SMIC.

A. Le salaire minimum en France depuis l'après-guerre (cf : annexe de Jérôme Gautié : « Du Smig au SMIC : les premières décennies du salaire minimum en France de 1950 à la première moitié des années 80. »)

Le 2 janvier 1970 est votée la « Loi n° 70-7 portant réforme du salaire minimum garanti et création d'un salaire minimum de croissance ». Cette loi est une étape majeure dans l'histoire du salaire minimum en France. Elle marque le passage du SMIG (salaire minimum interprofessionnel garanti), instauré par une loi du 29 janvier 1950, au SMIC (salaire minimum interprofessionnel de croissance) qui est toujours, 50 ans après son vote, le régime de salaire minimum en vigueur en France.

1. La loi de 1950 portant création du SMIG : le contexte historique

Au sortir de la 2eme Guerre Mondiale, prix et salaires sont alors fixés par l'État ou, tout du moins, sous très fort contrôle étatique. Par exemple, le régime de Vichy avait institué en juin 1943 une fixation de l'éventail des salaires (en fixant un minimum et un maximum) par le Secrétariat d'État au Travail selon une grille croisant zones géographiques et catégories de travailleurs.

Le régime d'encadrement des prix s'est progressivement assoupli à partir de la Libération, de sorte qu'un régime hybride de prix en voie de libéralisation et de salaires restant très encadrés a vite suscité

un fort mécontentement social et des mobilisations en faveur de hausses des salaires, encore administrés.

C'est la loi du 11 février 1950 qui va changer le cadre institutionnel en instituant la liberté de négociation collective et prévoyant un salaire minimum, le SMIG, conçu comme un garde-fou permettant de palier aux cas d'absence ou d'échec des négociations collectives ainsi que de déséquilibres par trop en défaveur des salariés.

Sans surprise, le patronat était contre l'instauration d'un salaire minimum tandis que les syndicats avaient des ambitions qui allaient au-delà du simple rôle de « voiture balai » de la hiérarchie des salaires. Les débats qui ont eu lieu entre la loi envisageant la création du SMIG et la loi l'instituant, ont porté sur deux points principaux :

- *les modalités de fixation du salaire minimum.* Envisagé peu de temps après la Libération, le « Programme National de la Résistance » restait le texte fondateur qui, dans son paragraphe II-4-b prévoyait « la garantie d'un niveau de salaire et de traitement qui assure à chaque travailleur et à sa famille la sécurité, la dignité et la possibilité d'une vie pleinement humaine ». Comment dès lors déterminer ce qu'est « une vie pleinement humaine » et, conséquemment, le salaire minimal qui pouvait l'assurer ? S'agit-il d'une conception minimaliste basée sur un « minimum vital physiologique » permettant la « reproduction de la force de travail », et dans ce cas peut-on définir une liste de besoins vitaux, ou s'agit-il d'une conception plus extensive faisant droit à des besoins sociaux plus larges (le « living wage » anglo-saxon) ? La discussion entre patronat et syndicat, qui s'est menée au sein de la Commission Supérieure des Conventions Collectives instituée par la loi même qui créait le SMIG, a tourné court. Si les besoins alimentaires ont pu faire l'objet d'un certain accord, les dissensions ont été irréconciliables s'agissant des autres besoins (de combien de costumes avait besoin un ouvrier ? quelle est la norme de consommation électrique d'un ménage, au nord ou au sud du pays ? etc...). Cet échec a donc permis au gouvernement de choisir de manière discrétionnaire le niveau du SMIG (qui continuait à être fixé par zones géographiques aussi appelées « zones de salaires »).

C'est par la loi qu'en 1952 l'indexation du SMIG sur l'indice des prix est acquise. Cet indice calculé « en routine » par l'INSEE est construit à partir du panier de biens effectivement consommés par les ménages et non à partir d'un panier type dont on aurait suivi l'évolution du prix : à la vision normative de ce que devrait être la consommation pour mener « une vie pleinement humaine » est donc substitué un critère objectif, celui de la consommation effective. D'un débat normatif sur le panier de consommation de référence on est donc passé à un débat,

récurent, sur le calcul de l'indice des prix, sa méthodologie, sa capacité à suivre les évolutions de la consommation, etc... De fait la tentation d'influer sur l'indice s'est manifesté dès 1957 quand est introduit un indice spécifique à la revalorisation du SMIG : ce n'est plus l'indice général des prix qui est suivi mais un indice *ad-hoc* relatif à un panier limité de biens (179 contre 210 pour l'indice général) censé représenter celui d'un « manœuvre célibataire en bas de l'échelle en région parisienne ».

- *la relation entre le SMIG, la hiérarchie des salaires et l'inflation.* Le débat qui s'est instauré peut être schématisé entre les tenants d'une conception du salaire minimum comme référence de la hiérarchie des salaires, ce qui impliquerait *ipso-facto* une augmentation proportionnelle de tous les salaires à chaque revalorisation du SMIG (en particulier mis en avant par ceux qui craignaient un écrasement de la hiérarchie des salaires qui auraient défavorisé les cadres qui ont pris de l'importance comme catégorie de travailleurs essentiels à la reconstruction) et ceux qui le considéraient comme un minimum légal de la hiérarchie des salaires n'ayant pas vocation à se répercuter sur le reste des salaires au risque d'entretenir une inflation salariale.

De fait, dans les premiers temps, syndicats et patronat semblent s'être « indexés » sur les évolutions du SMIG lors des négociations salariales, un comportement qui s'est atténuée avec le temps conduisant à une situation dans laquelle, à la veille de 1968, le pouvoir d'achat du SMIG avait augmenté de 25 % depuis sa création contre 103 % pour le salaire moyen. Une des explications à cette différence de croissance vient, comme on l'a vu, de l'utilisation d'un indice spécifique d'indexation du SMIG, progressant moins rapidement que l'indice général des prix, dans un contexte où les augmentations du SMIG suscitaient une crainte importante de l'inflation et dans lequel la question des inégalités salariales était peu prégnante.

Ce décrochage du SMIG par rapport au reste des salaires doit néanmoins être mis en regard de la faible proportion des salariés concernés, de l'ordre de 1,4 % (chiffre relatif aux établissements de plus de 10 salariés) et par le fait que les coefficients d'abattement qui s'appliquaient aux déclinaisons territoriales (les « zones de salaires ») du SMIG de référence (applicable à Paris) ont progressivement été minorés au cours du temps.

Quoi qu'il en soit, la période couverte par l'existence du SMIG s'est caractérisée par une augmentation importante des inégalités salariales : le rapport interdécile D9/D1 est ainsi passé de l'ordre de 3,5 à 4,2 entre 1950 et 1968.

- *Du SMIG au SMIC : le « choc » de Mai 1968.*

Les événements de mai 68 vont ouvrir une séquence sociale importante qui va culminer avec la « Loi n° 70-7 du 2 janvier 1970 portant réforme du salaire minimum garanti et création d'un salaire minimum de croissance ». Trois éléments clefs vont ponctuer la séquence qui va aboutir au remplacement du SMIG par le SMIC en début d'année 1970.

- *Les accords de Grenelle*

Lors des grèves de mai 68, l'un des événements les plus emblématiques fut le « protocole de Grenelle », connu sous le nom « d'accord de Grenelle » qui, bien que jamais signé par aucune des parties, a néanmoins été mis en œuvre par le gouvernement de Georges Pompidou. Il prévoyait entre autres mesures une augmentation de 35 % du SMIG et de 10 % des autres salaires. Le « décrochage » du SMIG de l'ensemble des autres salaires, donc la montée des inégalités salariales, était l'objet d'une prise de conscience largement partagée de telle sorte que son augmentation a été acquise, d'autant plus facilement que le patronat était prêt à cette concession pour restaurer la paix sociale.

L'application de ce « protocole » s'est traduite dans les faits par une diminution rapide des inégalités salariales.

- *Des enjeux « cachés » : la modernisation économique*

L'acceptation par le patronat d'une hausse aussi importante de l'ensemble des salaires marquait la victoire au sein du patronat de la partie « moderniste », représentant plutôt les industries modernes et grandes qui généraient des gains de productivité importants (la productivité du travail augmentait de 5 à 6 % par an dans les années 60), au détriment des représentants du petit patronat, des entreprises dites « marginales » ou traditionnelles, supposées peu efficaces et peu productives, qui restaient opposées à toute augmentation significative du SMIG et qui étaient supposées moins efficaces.

- *Les suites de mai 68*

Au-delà de mai 68 et de la modernisation économique, c'est tout un courant « modernisateur » de la société française qui trouve un écho au sein des décideurs français, notamment chez le premier ministre, Jacques Chaban-Delmas, qui tente alors de promouvoir son concept de « nouvelle société ». Une nouvelle approche du salaire minimum peut dès lors prévaloir qui substitue au salaire minimum comme « voiture balai », ou salaire « minimal », celui d'un salaire minimal comme « participation aux fruits de la croissance ». Si le SMIG avait correctement joué son rôle contre les dérives inflationnistes des augmentations de salaire, il n'avait en revanche pas su jouer celui de « salaire social » puisqu'un décrochage s'était produit entre les travailleurs payés au SMIG et les autres.

Le dispositif retenu combine, outre l'indexation sur l'indice des prix pour les ménages du premier quintile de la distribution des niveaux de vie décidée plus tardivement lors du quinquennat de F. Hollande, la moitié de l'évolution du pouvoir d'achat du Salaire Horaire des Ouvriers et Employés. L'indexation partielle sur l'évolution du pouvoir d'achat du salaire moyen ouvrier est introduite pour éviter la spirale inflationniste redoutée dans le cas d'une indexation totale sur ce dernier. Le Code du Travail ira jusqu'à préciser (Article L141-9) que lors des négociations ou conventions collectives, l'indexation des salaires sur le SMIC est interdite¹⁵⁴. Par ailleurs, le gouvernement dispose de la possibilité discrétionnaire d'un ajustement, le « coup de pouce », allant au-delà de la revalorisation légale.

Cette dernière possibilité a de fait été utilisée de façon importante jusqu'au milieu des années 1980, jusqu'à la politique de rigueur, et a permis de prolonger le mouvement de réduction des inégalités salariales qui avait été noté dans le sillage direct de mai 68. C'est ainsi qu'entre 1970 et 1982 le pouvoir d'achat du SMIC aura progressé de 67 % contre 32,7 % pour le salaire moyen. En conséquence, l'éventail des salaires s'est réduit.

Si la politique des « coups de pouce » s'achève, mettant ainsi fin à une séquence historique inaugurée par la loi de Janvier 1970, une autre séquence débutera avec la réduction des charges sociales patronales pour les travailleurs payés au SMIC ou juste au-dessus, une politique qui est à son tour en voie d'épuisement avec l'atteinte de la quasi-nullité des charges sociales patronales au niveau du salaire minimum. Les augmentations de la prime d'activité, faisant suite en 2016 à la prime pour l'emploi, reflètent ainsi la situation dans laquelle il n'est possible d'augmenter le niveau du SMIC

¹⁵⁴ Cette disposition sera abolie par ordonnance en mars 2007.

en contrepartie de diminution des cotisations patronales, le seul moyen à disposition étant donc l'activation de transferts sociaux pour assurer des augmentations de pouvoir d'achat au voisinage du SMIC sans dégrader la position relative des bas salaires.

B. Les inégalités de salaires en France depuis les années 70.

L'exploitation des données de salaires contenues dans les Déclarations Annuelles de Données Sociales (DADS) permet à l'INSEE de connaître la dispersion des salaires versés en France sur une longue période. S'agissant du secteur agricole, du secteur public, ainsi que les apprentis et stagiaires, les données sont plus récentes. C'est la raison pour laquelle l'analyse qui suit ne concerne que les salariés du secteur privé.

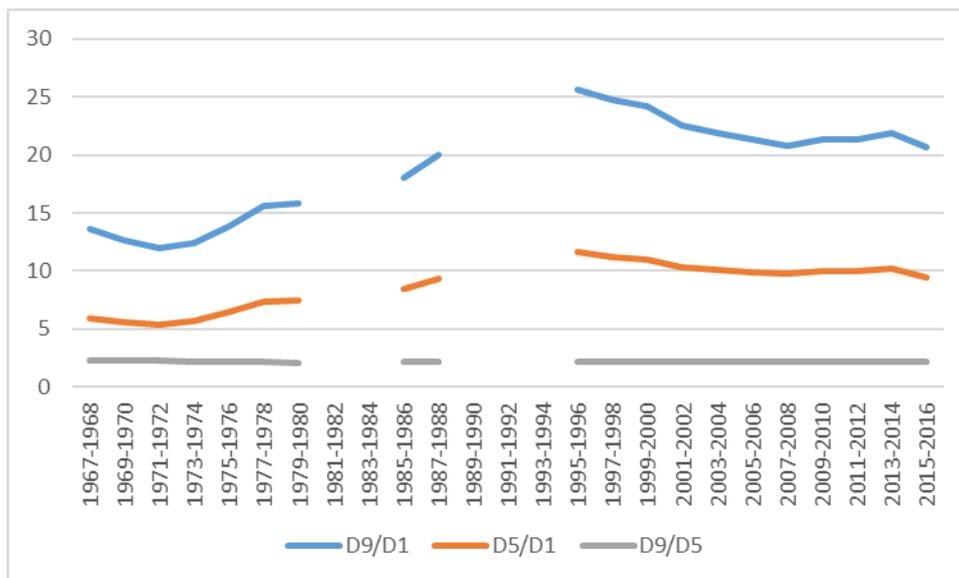
Deux jeux de données peuvent être utilisés en longue période : celles relatives au « revenu salarial » qui correspond à la somme de tous les salaires nets de prélèvements sociaux perçus par un individu au cours d'une année et le « salaire journalier » qui ramène ce « revenu salarial » au volume de travail mesuré par jour rémunéré sur le seul champ des salariés à temps complet.

Cet ensemble de données permet d'analyser ce qu'il en a été de l'évolution des inégalités en termes de « revenu salarial » entre le milieu des années 1960, avant l'instauration du SMIC, et le milieu des années 2010, et en termes de « salaire journalier » du milieu des années 1970 (donc après l'instauration du SMIC) au milieu des années 2010.

1. Les inégalités salariales montrent des évolutions et des niveaux assez sensiblement différents selon qu'on les regarde du point de vue du « revenu salarial » ou de celui du « salaire journalier »

Pour l'essentiel, la différence entre les deux réside dans les entrées/sorties de l'emploi qu'un individu peut connaître sur une année (embauches, sorties de l'emploi vers le chômage ou l'inactivité liées à des fins de contrats à durée limitée ou à des licenciements, sorties vers les congés maladie, maternité, etc.) ainsi que dans les temps partiels (qu'ils soient contraints ou volontaires), l'ensemble de ces facteurs ayant beaucoup modifié les durées annuelles effectives du travail sur la période pour certaines catégories de travailleurs (notamment les femmes et dans le bas de l'échelle des salaires).

Graphique VI.1 : évolution des inégalités salariales : ensemble des salariés.

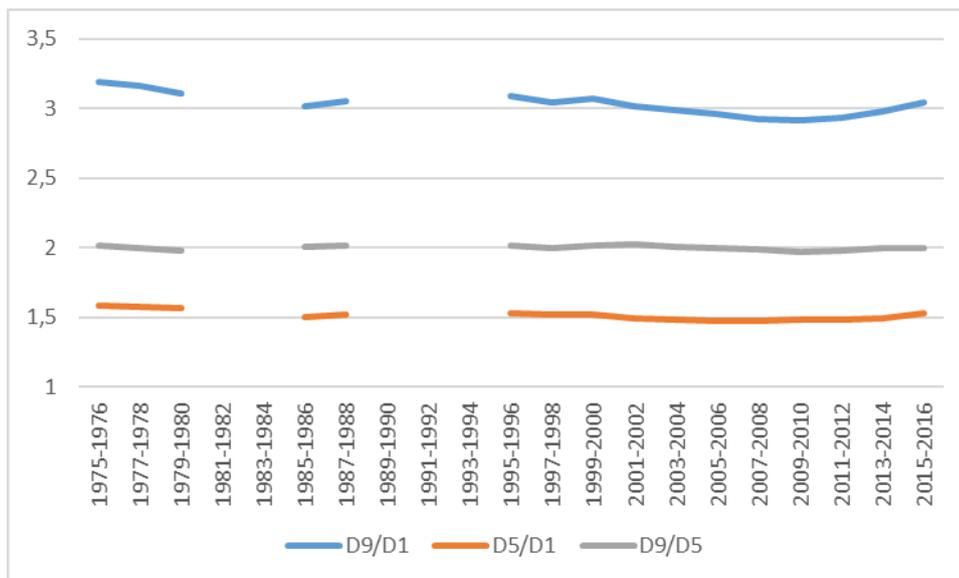


Source : DADS/INSEE.

L'examen des différentes mesures (cf : graphique VI.1) montre que les niveaux d'inégalité observés pour le « revenu salarial » sont significativement croissants de la fin des années 1960 jusqu'au milieu des années 90 et qu'ils diminuent légèrement par la suite, tout en restant supérieurs à ceux observés dans les années 1970. Il y a donc bien eu une augmentation des inégalités de revenus salariaux entre la fin des années 1960 et la fin des années 2010, cette augmentation s'étant produite pour l'essentiel entre le début des années 1970 et le milieu des années 1990.

Par ailleurs, le niveau d'inégalités constatées dans les niveaux inférieurs de la distribution (le rapport D5/D1 qui concerne les revenus salariaux inférieurs à la médiane des revenus salariaux) est supérieur à celui qui concerne les niveaux supérieurs de la distribution (le rapport D9/D5 qui concerne les revenus salariaux supérieurs à la médiane des revenus salariaux).

Graphique VI.2 : inégalités de salaire journalier : ensemble des salariés



Source : DADS/INSEE.

Les constatations changent significativement si l'on observe les inégalités de « salaire journalier » (cf : graphique VI.2). Celles-ci montrent une certaine stabilité sur 40 ans, entre la fin des années 1960 et le milieu des années 2010, sur l'ensemble des indicateurs d'inégalité (D9/D1, D5/D1, D9/D5). C'est donc dans le passage entre le « salaire journalier », qui ne montre pas nettement de dynamique d'inégalités, et le « revenu salarial » pour lequel on a pu constater une montée des inégalités, c'est-à-dire la quotité de travail annuelle (travail à temps plein ou à temps partiel, entrées et sorties de l'emploi au cours d'une année, épisodes de chômage, arrêts pour raisons familiales, etc.), que se situent les facteurs d'augmentation des inégalités de « revenu salarial » en France.

Une autre différence notable par rapport au « revenu salarial » est que les inégalités de « salaires journaliers » sont plus fortes dans le haut de la distribution (D9/D5) que dans le bas (D5/D1), alors que l'inverse était constaté pour le « revenu salarial ».

Cette double caractéristique (stabilité des inégalités de « revenu journalier » et inversion du haut et du bas de la distribution en passant du « revenu salarial » au « salaire journalier ») suggère deux remarques :

- la dynamique des inégalités salariales est entretenue par l'augmentation des parcours « discontinus » (chômage, temps partiels, entrées/sorties du travail, etc.) sur le marché du travail alors que les salaires unitaires (journaliers en l'occurrence) ne montrent pas de tendance à l'évolution des inégalités ;
- le fait que les inégalités de « salaire journalier » dans le bas de la distribution restent plus faibles que dans le haut de la distribution pourrait témoigner des effets du salaire minimal sur la

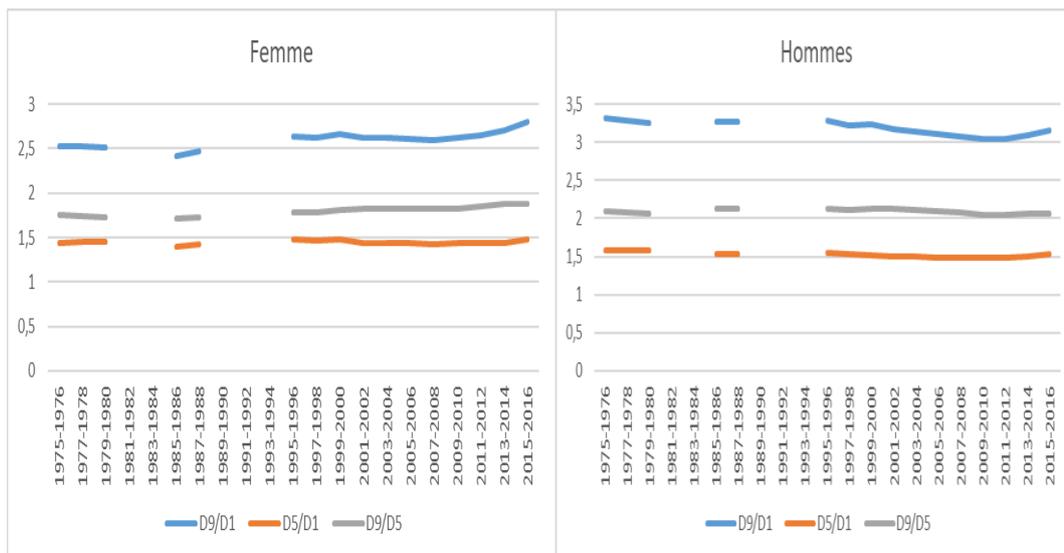
distribution des bas salaires. A l'inverse le fait que les « revenus salariaux » soient plus inégalement répartis dans le bas de la distribution que dans le haut montrerait que les parcours « hachés » et les temps partiels concernent plus le bas de la distribution des salaires que le haut.

Les inégalités de « salaires journaliers » n'ont donc pas évolué entre le haut et le bas de la distribution sur une période de 40 ans entre le milieu des années 1970 et celui des années 2010, contrairement au cas du « revenu salarial ». Cela permet d'avancer l'hypothèse que l'évolution des inégalités salariales a été essentiellement portée par celle des revenus salariaux inférieurs à la médiane qui ont été plus marqués par des parcours salariaux « discontinus ». A l'inverse le salaire minimum (SMIC) a été un facteur d'homogénéisation dans le bas de la distribution des salaires unitaires.

2. Inégalités selon le genre

La stabilité des inégalités de « salaire journalier », (cf : graphiques VI.3), semble en fait cacher un double mouvement, léger dans les deux cas, d'accroissement pour les femmes et de diminution pour les hommes. Le faible accroissement constaté chez les femmes semble par ailleurs plutôt être le fait du haut de la distribution (le rapport D9/D5 est ainsi passé de 1,72 à 1,87), sans doute une indication que les femmes ont un accès progressivement croissant aux salaires élevés. Ce double mouvement conduit à ce que les inégalités salariales convergent lentement entre les hommes et les femmes : ainsi le rapport D9/D1 des « salaires journaliers » montrait une différence de 0,8 (2,5 chez les femmes contre 3,3 chez les hommes) en 1975-1976 alors qu'il était de 0,3 en 2016 (2,8 chez les femmes contre 3,15 chez les hommes).

Graphique VI.3 : Inégalités de salaire journalier par genre



Source : DADS/INSEE.

En revanche la distribution du « revenu salarial » est beaucoup plus inégale chez les femmes que chez les hommes, ce qui tend à confirmer l'idée, évoquée *supra* pour les salariés dans leur ensemble, selon laquelle ce sont les entrées/sorties sur le marché du travail au cours d'une même année ainsi que les temps partiels, tous plus fréquents chez les femmes que chez les hommes, qui expliqueraient principalement les inégalités de « revenus salariaux ».

On peut également lire que les inégalités de « salaire journalier » sont de même ordre chez les hommes et chez les femmes dans le bas de la distribution (aux alentours de 1,5 pour le rapport D5/D1) alors qu'elles sont plus élevées chez les hommes que chez les femmes dans le haut de la distribution (entre 1,7 et 1,9 chez les femmes pour le rapport D9/D5 contre 2,0 et 2,1 pour les hommes sur l'ensemble de la période du milieu des années 1970 au milieu des années 2010). Cette inégalité plus importante des « salaires journaliers » masculins confirmerait l'idée souvent avancée d'inégalités salariales hommes/femmes élevées dans le haut des rémunérations (entre autres du fait des interruptions de carrières liées à la maternité ou au « plafond de verre » pour les femmes).

Dans le bas de la distribution (soit le ratio D5/D1), l'équivalence des niveaux d'inégalités de « salaires journaliers » entre les hommes et les femmes ainsi que la faiblesse du niveau des inégalités résulterait de ce que le SMIC homogénéise/tasse le niveau des salaires au-dessous de la médiane.

Cette constatation est inverse quand on s'intéresse au « revenu salarial » : celui des femmes est plus inégalement réparti dans le haut de la distribution qu'il ne l'est chez les hommes, confortant, là

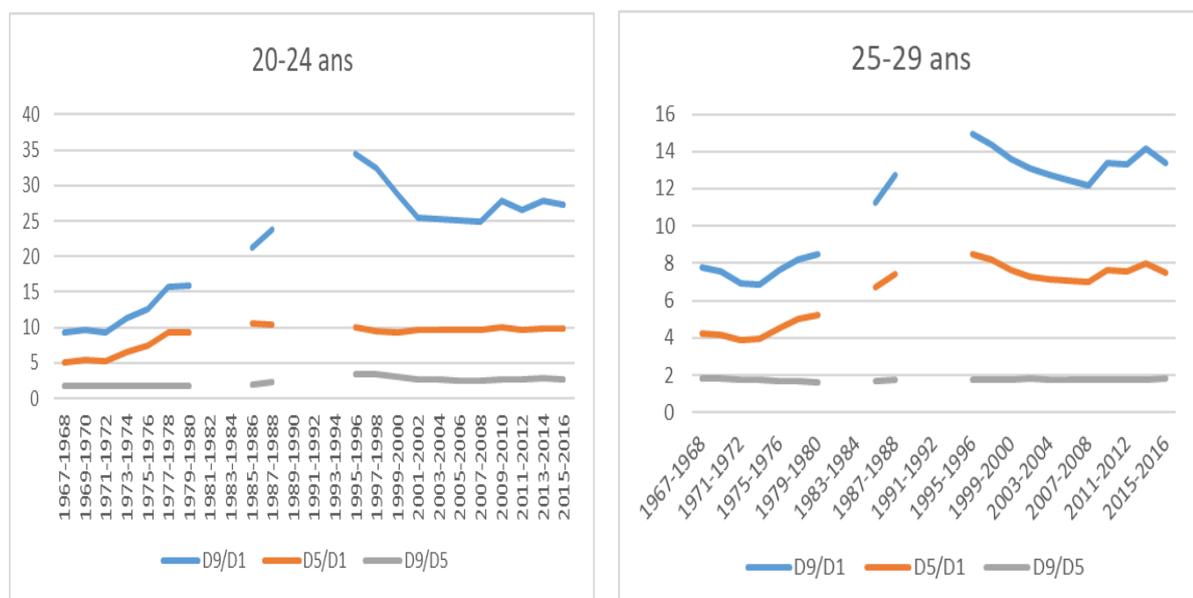
encore, l'hypothèse que les femmes sont plus soumises aux aléas des entrées et sorties dans l'emploi que ne le sont les hommes, même dans les quantiles au-dessus de la médiane.

3. Les observations selon l'âge.

Un autre élément important concerne l'évolution des inégalités salariales (au sens du « revenu salarial ») dont on a vu précédemment qu'elles avaient augmenté du milieu des années 1970 jusqu'au milieu des années 1990 : ce mouvement concerne de manière beaucoup plus massive les jeunes au-dessous de 30 ans que les autres tranches d'âge.

Suivant en cela les observations déjà faites sur l'ensemble des classes d'âge, les inégalités portant sur le « salaire journalier » quant à elles ne montrent à aucun âge de mouvements marqués (sauf éventuellement une légère diminution pour les plus de 55 ans).

Graphique VI.4 : inégalités de revenu salarial : 20-29 ans



Source : DADS/INSEE.

Il n'en est pas de même en revanche pour le « revenu salarial » (cf : graphique VI.4) des jeunes de 20 à 24 ans. Ainsi, alors que le rapport D9/D1 augmente de 13,7 points entre 1971-1972 et 1995-1996 pour l'ensemble de la population salariée, il augmente de 25,3 points pour les 20 à 24 ans et de 8,1 points chez les 25 à 29 ans. Pour les tranches d'âge au-dessus, il y a également une augmentation des inégalités du « revenu salarial » mais cette hausse est nettement moins forte (entre 2 et 4 points) que pour les plus jeunes.

On constate également que le niveau des inégalités de « revenu salarial » est significativement plus élevé chez les jeunes (le rapport D9/D1 est compris entre 20 et 40 pour les jeunes au-dessous de 25 ans) que chez les salariés plus âgés (où il est plutôt compris entre 10 et 15).

Le ratio D5/D1, qui porte donc sur le bas de la distribution des salaires, montre également une augmentation pour l'essentiel concentrée sur les travailleurs les plus jeunes.

Les principales constatations que les données sur les salaires permettent de faire sont donc :

- l'augmentation des inégalités de revenu salarial est sur la longue période ici observée, le fait du développement du travail à temps partiel, des entrées/sorties de l'emploi, et non du développement des inégalités de salaire unitaire (journalier en l'occurrence) ;
- ces éléments, qui éloignent le travailleur du modèle standard de l'emploi pérenne à temps plein, concernent principalement les femmes et les jeunes du bas de la distribution salariale, alors que des inégalités de salaire unitaire (le « salaire journalier ») sont plutôt stables dans le temps.

C. Quelles évolutions du profil des salariés au voisinage du SMIC depuis les années 1970 ?

Dans quelle mesure peut-on dire que le profil-type du salarié au SMIC est passé d'une jeune ouvrière n'ayant pas le baccalauréat à une employée plus diplômée ? Ces évolutions relèvent-elles uniquement de changements dans la composition de l'ensemble des salariés ?

Depuis les années 1970, les grandes caractéristiques socio-démographiques des salariés proches du SMIC ont significativement évolué : c'est en tout cas ce que confirme l'observation du profil des salariés à temps plein rémunérés au voisinage du salaire minimum de 1976 à 2016, pour lesquels on dispose d'une information suffisamment fine sur les années les plus anciennes. Une part croissante d'entre eux a au moins un baccalauréat, ce qui reflète dans une moindre mesure l'augmentation générale du niveau de diplôme dans la population. Toutefois, la proportion n'ayant aucun diplôme se maintient autour de 24%, alors que cette dernière a été divisée par trois dans l'ensemble de la population active, passant de 65 % en 1974 à moins de 20 % en 2016. La proportion d'employés augmente aux dépens des ouvriers, notamment industriels, ce qui renvoie aussi à une tendance plus générale, tandis que celle des employés des services à la personne augmente fortement, stimulée par les politiques publiques qui en subventionnent le recours. Même sur le champ réduit aux salariés à temps plein, une surreprésentation des femmes se maintient sur la période. L'âge des salariés à bas salaire

reste moins élevé que parmi l'ensemble des salariés à temps plein, en lien notamment avec les débuts de carrières marqués par un faible niveau de salaires. Toutefois, l'écart entre l'âge médian des salariés proches du SMIC et de l'ensemble se réduit sur la période.

L'information des années les plus anciennes ne permet pas d'identifier aussi précisément l'ensemble des salariés rémunérés au voisinage du SMIC (i.e. y compris à temps partiel), alors que les salariés à temps partiel sont fortement surreprésentés parmi les salariés à « bas salaire ». Néanmoins ces grandes tendances établies sur les salariés à temps plein semblent globalement vérifiées sur un concept plus large regroupant les salariés à « bas salaires ».

A l'occasion des 50 ans du SMIC, ce chapitre vise à décrire l'évolution du profil des salariés proches du SMIC sur la plus longue période possible, de 1976 à 2016. Cette population a été déjà étudiée avec différents concepts (degré de proximité avec le SMIC, ciblage ou non sur les seuls salariés à temps plein...) à partir de plusieurs sources (enquêtes Emploi, DADS). L'analyse sur une aussi longue période restait cependant encore en partie inexplorée, et la mobilisation pour la première fois du panel DADS-EDP sur le sujet permet en outre de documenter l'évolution des diplômes des personnes proches du SMIC sur un grand échantillon.

L'évolution sur longue période des salariés proches du SMIC et des salariés à bas salaire a déjà été étudiée entre 1976 et 1996, mais concernant uniquement les salariés à temps plein en l'absence de données sur le nombre exact d'heures travaillées dans les DADS pour cette période (Demailly et Le Minez, 1999). Les auteures définissent la proximité au SMIC comme un salaire brut en équivalent annuel inférieur ou égal à 1,02 SMIC. Elles montrent une augmentation de la proportion de salariés à temps plein proches du SMIC en 1981 suite au fort coup de pouce cette année là. Cette proportion diminue ensuite jusqu'en 1987, puis reste stable jusqu'en 1996. Elle progresse sur l'ensemble de la période parmi les hommes et les moins de 30 ans, ainsi que parmi les ouvriers non qualifiés et les salariés du commerce.

Grâce aux données plus complètes sur la période récente, d'autres travaux se sont intéressés à l'évolution de l'ensemble des salariés proches du SMIC (au sens d'un salaire horaire inférieur à 1,10 SMIC) sur la période 1995-2015 (Orand, 2019). La proportion maximale de salariés au SMIC a été atteinte en 1999 (13 %), suivie d'une baisse au début des années 2000, de variations puis d'une nouvelle baisse à partir de 2012. Les femmes et les jeunes sont plus souvent que les hommes et les plus âgés proches du salaire minimum. Les données du panel DADS montrent que les épisodes au SMIC sont le plus souvent de courte durée : plus de la moitié des salariés au salaire minimum n'y sont plus

l'année suivante. Ce travail fait suite à deux autres études des trajectoires sur des périodes plus restreintes : Ananian et Calavrezo (2012) ont analysé la période 1995-2007 en se concentrant sur les jeunes, tandis que Bernard, Caurier, Ananian et Chamkhi (2018) ont décrit les trajectoires des salariés proches du SMIC pendant la crise de 2008, entre 2007 et 2013.

Afin de concilier un champ plus large que les seuls salariés au SMIC et une analyse sur longue période, Demailly (2012) étudie les salariés à bas salaire (dont le revenu salarial annuel est inférieur aux deux tiers du revenu salarial médian) entre 1995 et 2011 à partir de l'enquête Emploi. Un salarié sur six est concerné, dont plus des trois quarts à temps partiel. Les femmes représentent également les trois quarts de ces salariés. La proportion de salariés à bas salaire, proche de 18 % au milieu des années 1990, diminue de 1995 à 2006 pour atteindre 15 %, puis remonte à 16 % à partir de 2008 et jusque 2011.

1. La proportion des salariés proche du SMIC reste globalement stable sur la période, malgré des augmentations dans les années 1980 et à la fin des années 1990

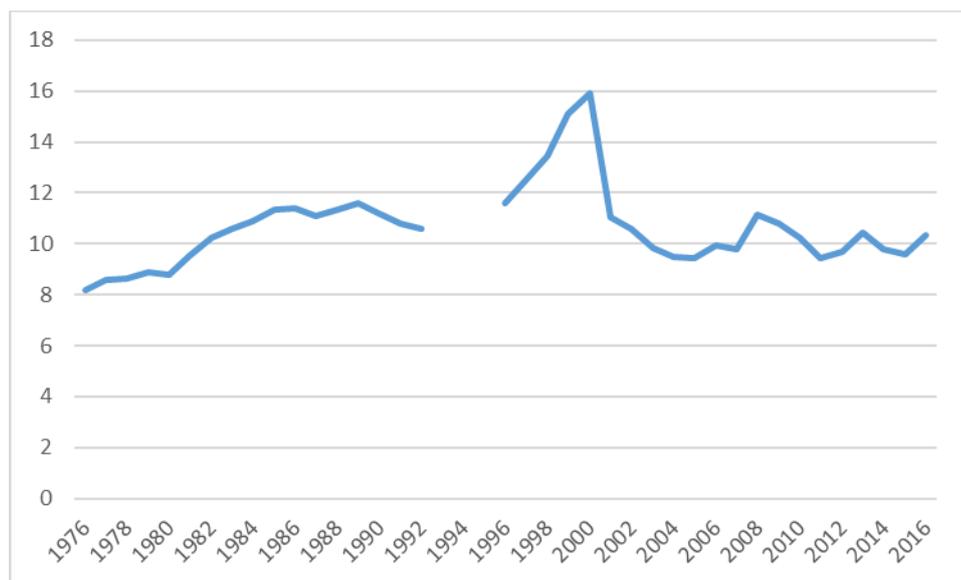
Les salariés au voisinage du SMIC sont définis dans ce chapitre comme ayant une rémunération brute en équivalent année complète inférieure ou égale à 110 % du SMIC annuel brut à temps plein (seuil également utilisé par Orand [2019]), parmi les salariés à temps complet. C'est en effet sur le seul champ des « temps complets » que l'on dispose d'une information suffisamment fine sur les années les plus anciennes : l'information des années les plus anciennes ne permet pas d'identifier aussi précisément l'ensemble des salariés rémunérés au voisinage du SMIC (i.e. y compris à temps partiel, *cf.* encadré 1), même si dans un second temps, afin d'apprécier les tendances globales sur un champ plus large, le concept est élargi à celui de l'ensemble des personnes à « bas salaire » (*cf.* encadré).

Les salariés au voisinage du SMIC représentent 10 % des salariés à temps complet du secteur privé marchand non agricole en 2016 (*cf.* graphique VI.5). Les principales évolutions de cette proportion sont cohérentes avec celles constatées dans les études précédentes, notamment l'augmentation au début des années 1980 et le pic constaté à la fin des années 1990 (Demailly et Le Minez, 1999 ; Orand, 2019).

D'autres méthodes permettent de calculer la proximité au SMIC. L'une d'entre elles consiste à recourir au calcul d'un salaire horaire, ce qui est possible uniquement à partir de 1994 dans les DADS :

elle conduit à des tendances globalement comparables. Une autre compare le revenu salarial en équivalent annuel aux deux tiers du revenu salarial médian, permettant ainsi d'étendre le champ à l'ensemble des salariés (et non plus aux seuls salariés à temps complet), tout en restant sur longue période (voir encadré).

Graphique VI.5 : Part des salariés à temps plein proches du SMIC, au sens du salaire « équivalent année complète »



Champ : salariés à temps plein du secteur privé non agricole en France métropolitaine, hors travailleurs à domicile.

Source : Panel DADS-EDP, 1976-2017 ; calculs : Dares.

Note : Salaire brut par salarié, en équivalent année complète tenant compte du nombre de jours travaillés (=rémunération*360/(nombre de jours travaillés)) comparé au SMIC annuel brut à temps plein. Les effectifs sont pondérés selon la proportion de jours travaillés dans l'année. Les années 1981 et 1983, manquantes dans les DADS, ont été extrapolées. Les années 1993 à 1995 ne sont pas exploitables et constituent une rupture de série.

Données et concepts

L'étude est basée sur les données du panel DADS-EDP (1976-2016). Elle porte sur le champ du secteur privé marchand hors agriculture, activités des ménages et activités extraterritoriales, et hors travailleurs à domicile. Les années 1981, 1983 et 1990 sont manquantes dans les DADS, et les années 1993, 1994 et 1995 sont peu exploitables et constituent une rupture de série. Enfin, les années 2003 à 2005 ont connu des problèmes d'intégration des données issues des agences d'intérim et des données de certains des individus appartenant au doublement de l'échantillon introduit en 2002, donc sont à considérer avec précaution.

Des aménagements méthodologiques sont nécessaires pour repérer les salariés au SMIC. L'assiette exacte permettant de déterminer si un salarié est au SMIC n'est en effet pas disponible dans la base. Le champ de l'étude recouvre tous les salariés dont la rémunération brute, ramenée à un montant pour une année complète grâce aux jours travaillés, est inférieure à 110 % du SMIC annuel à temps plein. Ce seuil reprend celui utilisé par Orand (2019). D'autres travaux antérieurs ont utilisé différents seuils, dont 102 % du SMIC et 105 %¹⁵⁵.

¹⁵⁵ Les travaux de Michaël Orand sont publiés dans le Rapport du groupe d'experts 2018 et dans un Focus des RDV de Grenelle de la Dares, « Les salariés rémunérés au salaire minimum : une minorité le reste durablement ». Les autres travaux mentionnés utilisant d'autres seuils sont : Demailly, Le Minez (1999) « Les salariés à temps complet au voisinage du SMIC de 1976 à 1996 », Insee Première n°642. [C. Bernard, M. Caurier, S. Ananian et A. Chamkhi](#)

Le nombre d'heures travaillées n'est pas disponible avant 1993. L'échantillon est donc restreint dans un premier temps aux salariés à temps plein, comme dans des travaux précédents portant sur longue période (Demailly et Le Minez, 1999). Afin de vérifier que ce choix ne conduisait pas à des résultats trop biaisés, le recours au calcul salaire horaire pour identifier la proximité au SMIC à partir de 1994 a été testé sur les salariés à temps plein : il conduit à des tendances globalement comparables sur la période 1994-2016 (*non présentées ici*).

Notons que la proportion mesurée ici diffère de celle des salariés bénéficiant directement de la revalorisation du SMIC au 1^{er} janvier, analysée *infra* dans le chapitre « la revalorisation du SMIC et la formation des salaires », qui s'appuie sur les données Acemo et utilise une question directement posée aux entreprises. Cette source permet d'obtenir une proportion plus fiable, mais n'est disponible que pour la période récente et ne permet pas de renseigner toutes les caractéristiques sociodémographiques présentées ici. En complément à l'analyse des salariés à temps plein proches du SMIC, est aussi analysée la situation des salariés à bas salaires. Ils sont définis comme ceux dont le revenu salarial annuel, toujours considéré en équivalent année complète (tenant compte du nombre de jours travaillés dans l'année,) est inférieur ou égal aux deux tiers du revenu médian dans l'échantillon, quelle que soit la quotité de travail. Ce concept est repris d'un autre travail utilisant l'enquête Emploi (Demailly, 2012¹⁵⁶).

Enfin, cette analyse ne couvre pas les salariés de la fonction publique. Le chapitre 4 du rapport 2019 du groupe d'experts était revenu en détail sur la manière dont le SMIC s'était progressivement appliqué dans la fonction publique. Il montrait que l'augmentation du SMIC, plus rapide que celle des grilles indiciaires, avait conduit à un rapprochement des indices salariaux minimum et maximum en part de SMIC depuis 1970, particulièrement dans les catégories B et C.

2. Des salariés à temps plein plus jeunes et plus féminins que l'ensemble des salariés

La part des moins de 30 ans parmi les salariés à temps plein proches du SMIC a presque été divisée par deux sur la période. De 59 % en 1976-1979, elle a diminué pour atteindre 34 % en 2014-2016 (Graphique VI.6-A). L'âge médian des salariés à temps plein proches du SMIC a progressé légèrement plus rapidement que celui de l'ensemble des salariés à temps plein sur la période, mais reste nettement inférieur : il est de 35 ans en 2014-2016, contre 41 ans dans l'ensemble des salariés à temps plein, soit un écart de 6 ans (graphique VI.6-B). En 1976-1979, l'écart était plus important (8 ans), avec des âges médians respectivement égaux à 26 ans et 34 ans.

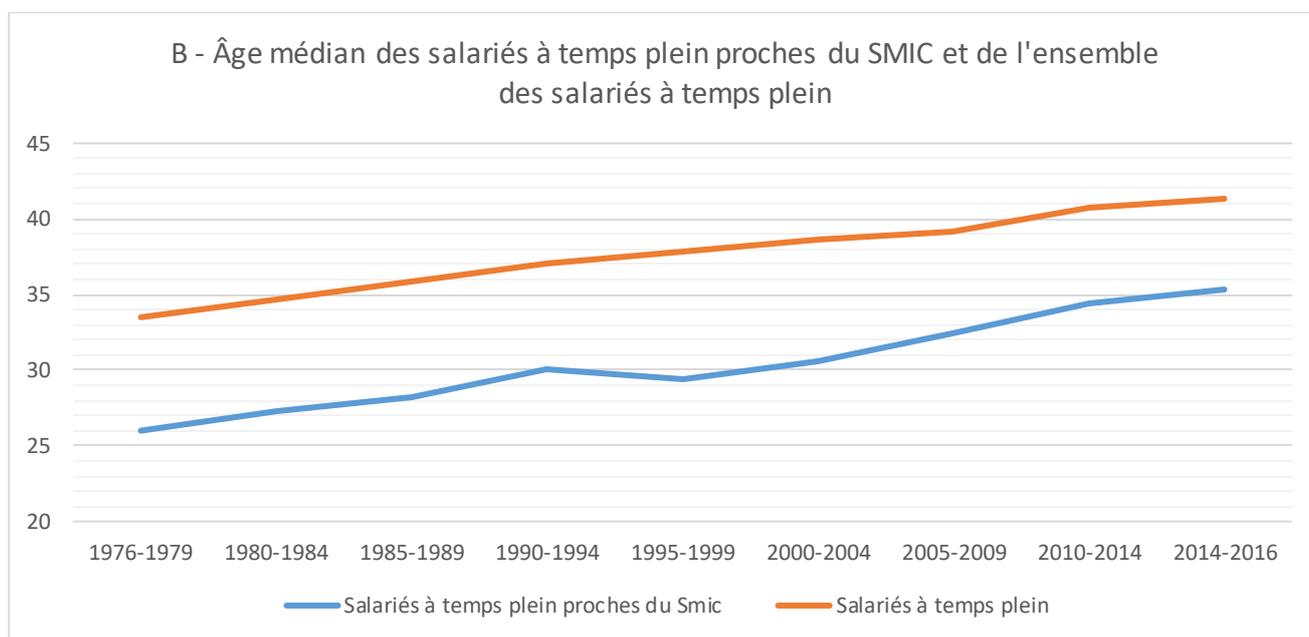
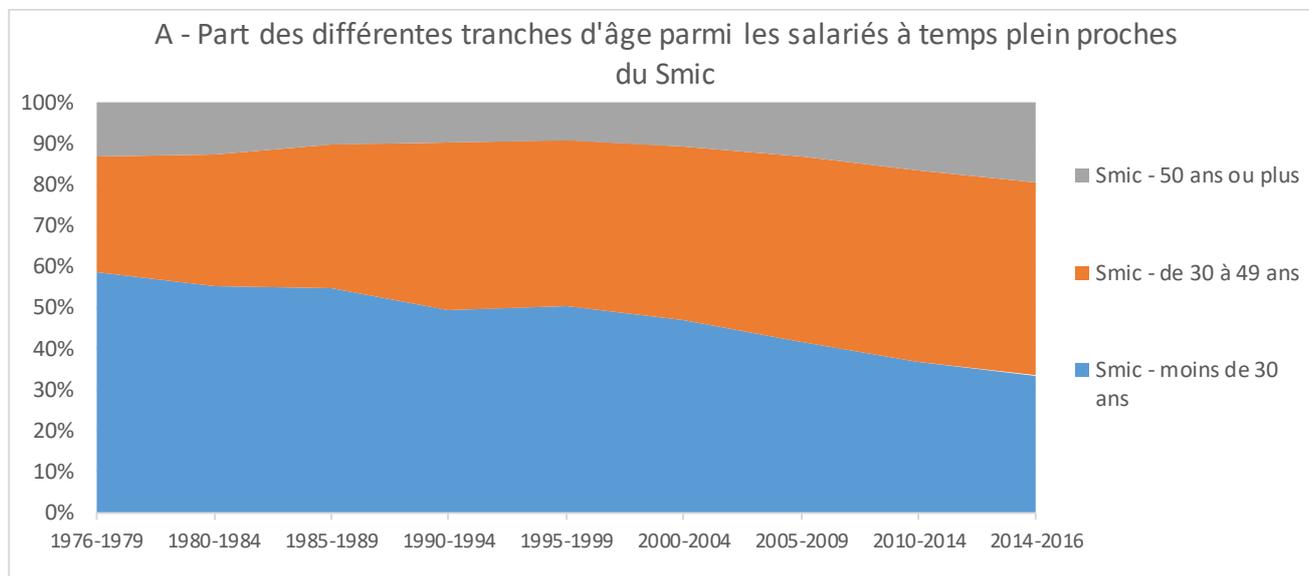
Ce phénomène, persistant, est notamment lié à un niveau de salaire souvent faible à l'entrée sur le marché du travail : entre 1995 et 2002, six jeunes de 18 à 25 ans sur dix entrant sur le marché du travail ont des salaires horaires nets inférieurs au deuxième décile de la distribution des salaires (Ananian et Calavrezo, 2012). Toutefois, la réduction de l'écart d'âge avec l'ensemble des salariés pourrait indiquer que le voisinage du SMIC est de moins en moins réservé aux seuls entrants sur le marché du

(2018) « Les trajectoires des individus payés au voisinage du SMIC pendant la crise » Document d'études Dares n°219.

¹⁵⁶ « Les bas salaires en France entre 1995 et 2011 », Dares Analyses n°68.

travail : les salariés proches du SMIC à temps plein restent plus jeunes que l'ensemble des salariés à temps plein, mais le sont relativement moins actuellement que dans les années 1970.

Graphique VI.6 : âge des salariés à temps plein proches du SMIC et de l'ensemble des salariés à temps plein



Champ : salariés à temps plein du secteur privé non agricole en France métropolitaine, hors travailleurs à domicile.

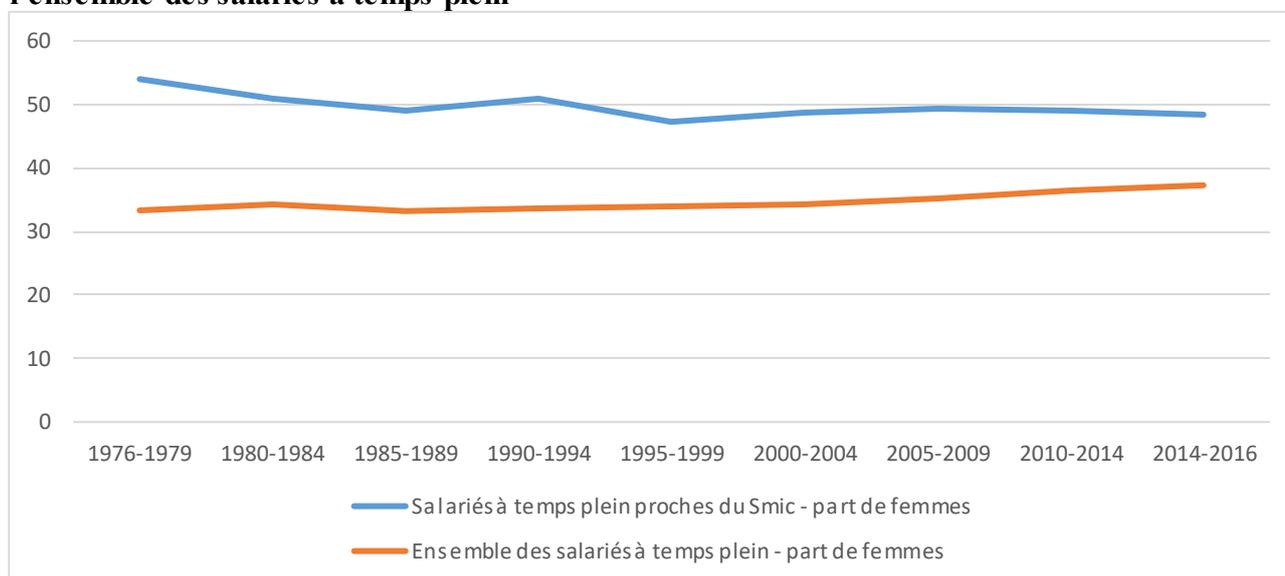
Source : Panel DADS-EDP, 1976-2017 ; calculs : Dares.

Note : Proximité au SMIC au sens du salaire brut par salarié, en équivalent année complète tenant compte du nombre de jours travaillés (=rémunération*360/(nombre de jours travaillés)) comparé au SMIC annuel brut à temps plein. Les effectifs sont pondérés selon la proportion de jours travaillés dans l'année. Les années 1981 et 1983, manquantes dans les DADS, ont été extrapolées. Les années 1993 à 1995 ne sont pas exploitables et constituent une rupture de série.

La proportion de femmes est plus élevée parmi les salariés à temps plein proches du SMIC sur la période récente (49 % entre 2014 et 2016) que parmi l'ensemble des salariés à temps plein (37 %,

graphique VI.7). Cette surreprésentation s'est légèrement réduite au cours du temps, puisqu'entre 1976 et 1979, les femmes représentaient 54 % des salariés à temps plein proches du SMIC et seulement 33 % de l'ensemble des salariés. Cette analyse de la part des femmes est toutefois incomplète, en raison du champ réduit aux seuls salariés à temps plein. L'encadré 2 présente une analyse succincte de la proportion de salariés à « bas salaire », définis comme ceux dont le revenu salarial est inférieur ou égal aux deux tiers du revenu médian dans l'échantillon, quelle que soit la quotité de travail (voir encadré méthodologique). Parmi ces salariés, le temps partiel reste quatre fois plus important que dans l'ensemble des salariés (contre cinq fois en début de période), et la proportion de femmes est 1,4 fois plus élevée en fin de période (contre 1,7 fois en début de période).

Graphique VI.7 : Part des femmes parmi les salariés à temps plein proches du SMIC et dans l'ensemble des salariés à temps plein



Champ : salariés à temps plein du secteur privé non agricole en France métropolitaine, hors travailleurs à domicile.

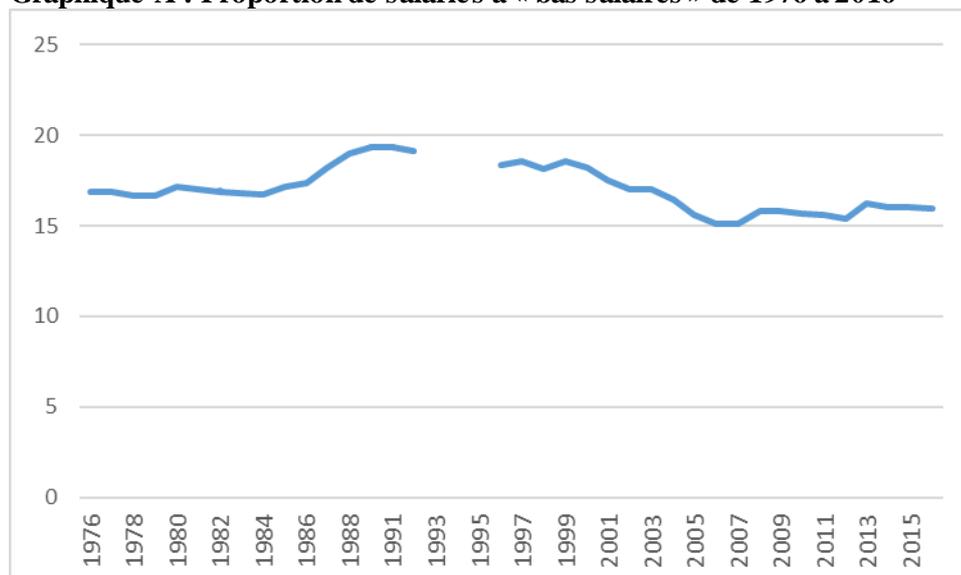
Source : Panel DADS-EDP, 1976-2017, calculs : Dares

Note : Proximité au SMIC au sens du salaire brut par salarié, en équivalent année complète tenant compte du nombre de jours travaillés ($= \text{rémunération} \times 360 / (\text{nombre de jours travaillés})$) comparé au SMIC annuel brut à temps plein. Les effectifs sont pondérés selon la proportion de jours travaillés dans l'année.

L'analyse des salariés à « bas salaire » met en évidence une proportion de femmes plus importante en incluant le temps partiel

Les salariés à « bas salaire », définis comme ceux touchant un revenu salarial en équivalent « année pleine » inférieur à 2/3 du revenu salarial médian (également en équivalent « année pleine »), représentent 16 % de l'ensemble des salariés en 2016 (graphique A). Cette proportion, stable depuis 2013, est cohérente avec les résultats de Demailly dans la période 1995-2011. Avant la période étudiée par Demailly, cette part était autour de 17 % de 1976 à la moitié des années 1980, puis a augmenté jusqu'à atteindre 19 % à la fin des années 1980. Pour l'essentiel, les principales évolutions portant sur l'âge, la profession ou le diplôme des salariés à bas salaires sont similaires à celles observées sur les salariés à temps plein proches du SMIC. Cet encadré tire parti du champ plus large de ce concept pour analyser plus particulièrement la quotité de temps partiel et complète ainsi l'analyse portant sur le genre proposée dans le texte pour les salariés à temps plein proches du SMIC.

Graphique A : Proportion de salariés à « bas salaires » de 1976 à 2016



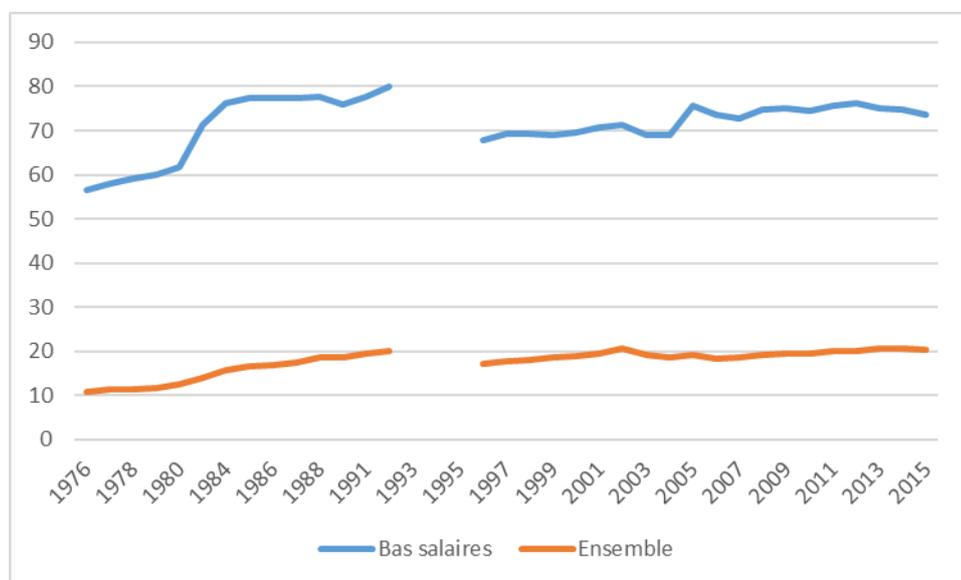
Champ : ensemble des salariés du secteur privé non agricole en France métropolitaine, hors travailleurs à domicile.

Source : Panel DADS-EDP, 1976-2017, calculs : Dares

Note : « bas salaires » au sens du revenu salarial brut équivalent année complète par salarié (tenant compte du nombre de jours travaillés), inférieur aux deux tiers du revenu salarial médian, également en équivalent année complète. Les effectifs sont pondérés selon la proportion de jours travaillés dans l'année. Les années 1993 à 1995 ne sont pas exploitables et constituent une rupture de série.

En 2016, le temps partiel est près de quatre fois plus fréquent parmi les salariés à « bas salaire » que dans l'ensemble des salariés (74 % contre 20 %, graphique B). Cet écart s'est réduit sur la période, puisqu'ils l'étaient cinq fois plus en 1976 (56 % contre 11 %).

Graphique B : Part des salariés à temps partiel dans les salariés à « bas salaire » et dans l'ensemble



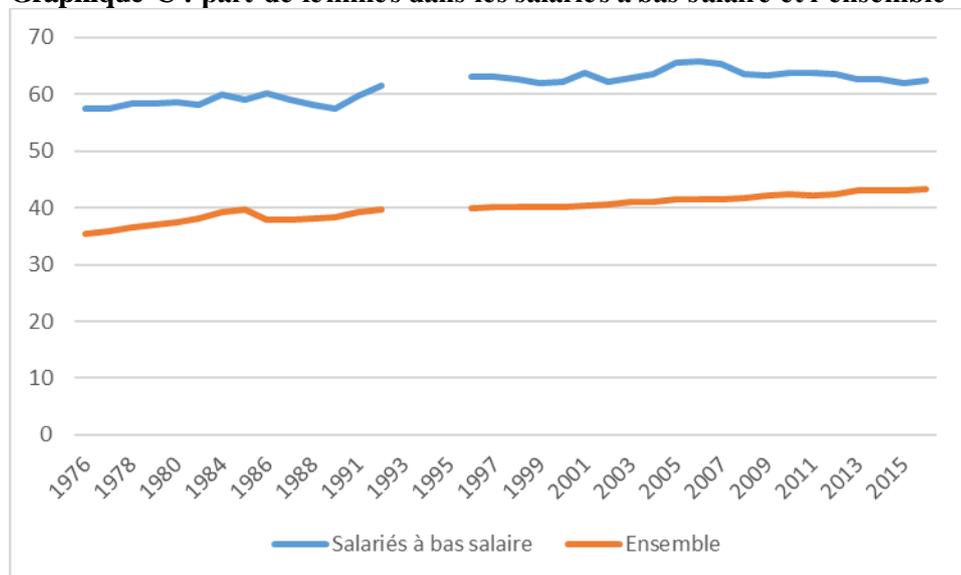
Champ : Salariés du secteur privé non agricole en France métropolitaine, hors travailleurs à domicile.

Source : Panel DADS-EDP, 1976-2017, calculs : Dares

Note : « bas salaires » au sens du revenu salarial brut équivalent année complète par salarié (tenant compte du nombre de jours travaillés), inférieur aux deux tiers du revenu salarial médian, également en équivalent année complète. Les effectifs sont pondérés selon la proportion de jours travaillés dans l'année. Les années 1993 à 1995 ne sont pas exploitables et constituent une rupture de série.

Les femmes représentent 62 % des salariés à bas salaire, contre 43 % de l'ensemble des salariés (graphique C). Cette surreprésentation est plus forte que parmi les salariés à temps plein proches du SMIC, en raison de la proportion plus importante de femmes parmi les salariés à temps partiel, et notamment ceux à « bas salaire ». Ici encore, l'écart s'est quelque peu réduit avec l'ensemble des salariés sur la période : la proportion de femmes était 1,7 fois plus élevée en début de période contre 1,4 à la fin.

Graphique C : part de femmes dans les salariés à bas salaire et l'ensemble



Champ : Salariés du secteur privé non agricole en France métropolitaine, hors travailleurs à domicile.

Source : Panel DADS-EDP, 1976-2017, calculs : Dares.

Note : « bas salaires » au sens du revenu salarial brut équivalent année complète par salarié (tenant compte du nombre de jours travaillés), inférieur aux deux tiers du revenu salarial médian, également en équivalent année complète. Les effectifs sont pondérés selon la proportion de jours travaillés dans l'année. Les années 1993 à 1995 ne sont pas exploitables et constituent une rupture de série.

3. La proportion de non diplômés est stable, mais celle des bacheliers augmente fortement.

L'analyse du niveau de diplôme des salariés au voisinage du Smic sur la période 1974-2016 dresse le constat d'un renforcement du clivage au sein de cette population, avec d'un côté un poids toujours très fort des personnes sans diplôme, et d'un autre côté des personnes de plus en plus nombreuses à avoir un baccalauréat ou un diplôme du premier cycle.

Ainsi, tandis que la part de non diplômés dans la population active a été divisée par trois sur la période (de 65 % environ en 1974 à moins de 20 % en 2016), elle ne varie que très peu parmi les salariés à temps plein proches du SMIC : elle est de 27 % à la fin des années 1970 et au début des années 1980 et se stabilise à 24 % de 2005 à 2016 (cf : graphique VI.8-A).

Parallèlement, la part de salariés à temps plein proches du SMIC titulaires d'au moins un baccalauréat a quadruplé sur la période (de 10 % à la fin des années 1970 à 35 % en fin de période). Cette tendance

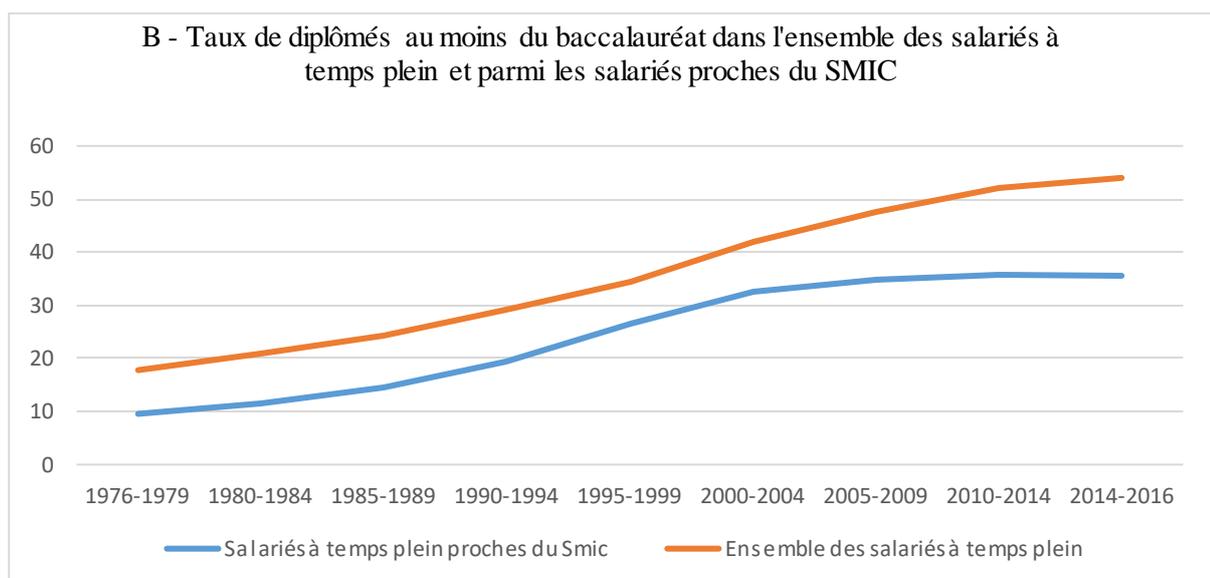
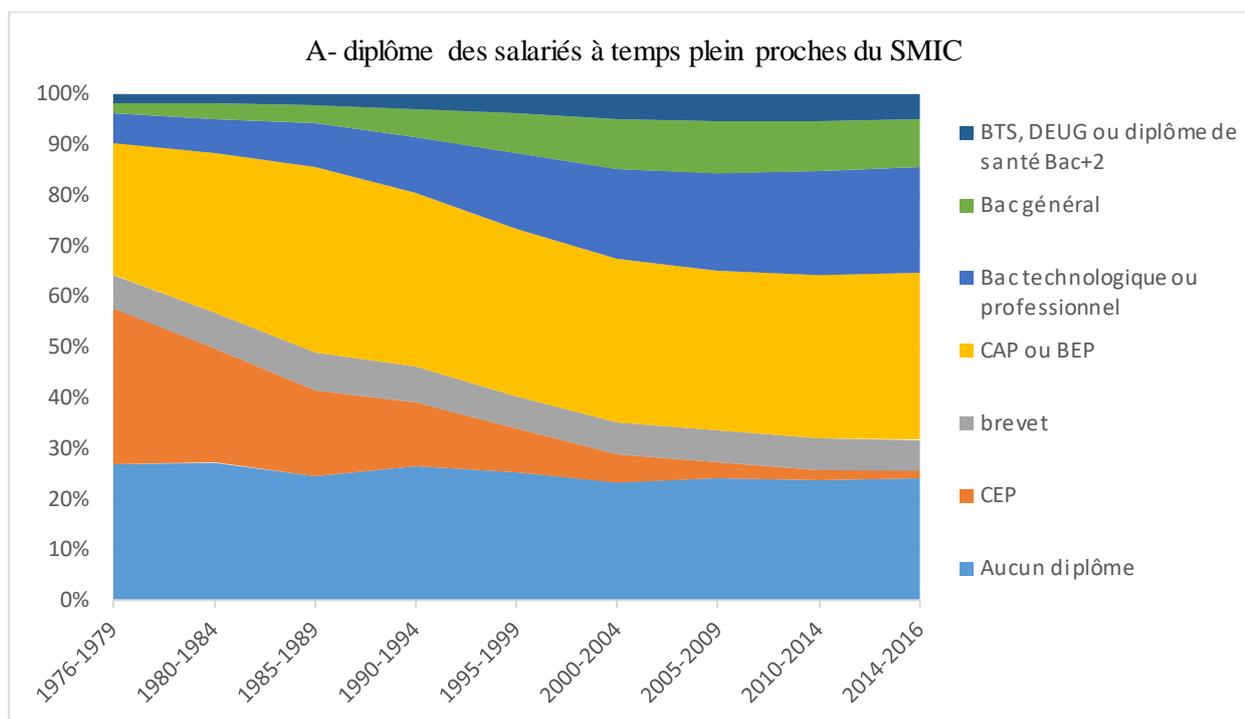
peut être reliée à une augmentation générale des niveaux de diplômes au fil des générations (Picard, 2020)¹⁵⁷. Néanmoins cette progression identifiée chez les salariés au voisinage du SMIC est moins rapide que celle observée dans l'ensemble de la population active. De fait, dans le même temps, la proportion au moins diplômée du baccalauréat a cru davantage parmi les salariés à temps plein, passant de 18 % en 1976-1979 à 54 % en 2014-2016, et de manière encore plus marquée dans l'ensemble de la population active, où elle est passée de 10 % à 60 % environ (cf. graphique VI.8-B).

Cet accroissement des inégalités de niveau de formation au voisinage du SMIC conduit à un écart des qualifications au sein de cette catégorie ayant deux types de conséquences pour les moins diplômés. D'une part, au sein des salariés proches du SMIC, ces derniers ont davantage de chances de cumuler les conditions de travail les plus dégradées des « travailleurs non qualifiés » (Amossé et Chardon, 2006)¹⁵⁸. D'autre part, dans un contexte où le nombre de postes qualifiés augmente moins rapidement que le nombre de diplômés, la concurrence des plus diplômés conduit à un risque plus important de non emploi parmi les moins diplômés (Picard, 2020).

¹⁵⁷ Picard, 2020, « Le non-emploi des peu ou pas diplômés en France et en Europe : un effet classement du diplôme », in *Emploi, chômage, revenus du travail*, Édition 2020, Insee, juillet.

¹⁵⁸ Amossé Th., Chardon O., 2006, « Les travailleurs non qualifiés : une nouvelle classe sociale ? », *Économie et Statistiques*, n° 393-394, p. 203-229.

Graphique VI.8 : Diplôme des salariés à temps plein proches du SMIC



Champ : salariés à temps plein du secteur privé non agricole en France métropolitaine, hors travailleurs à domicile.

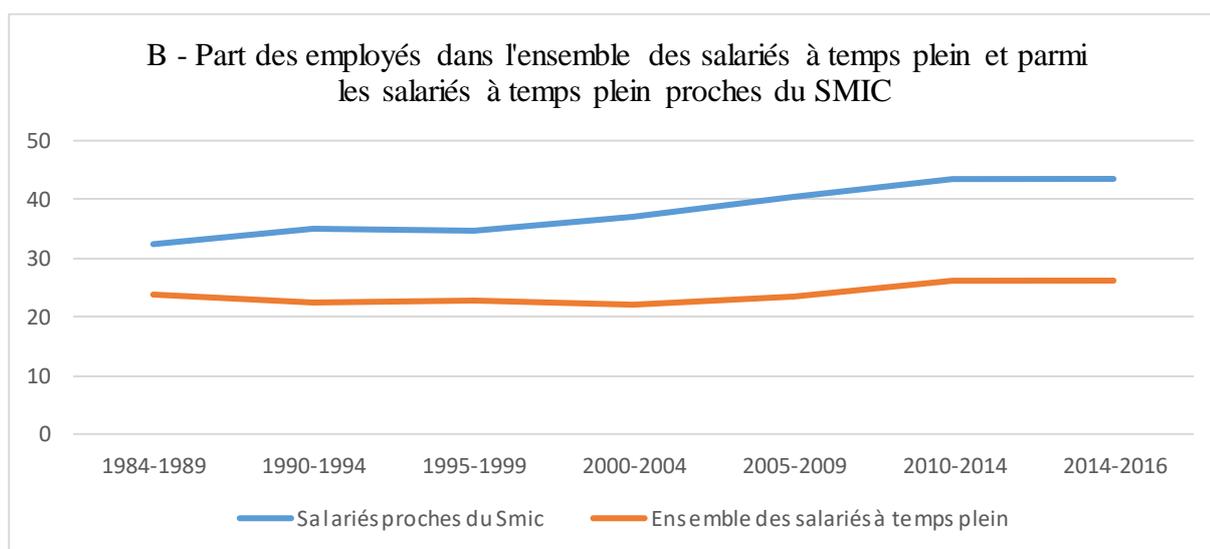
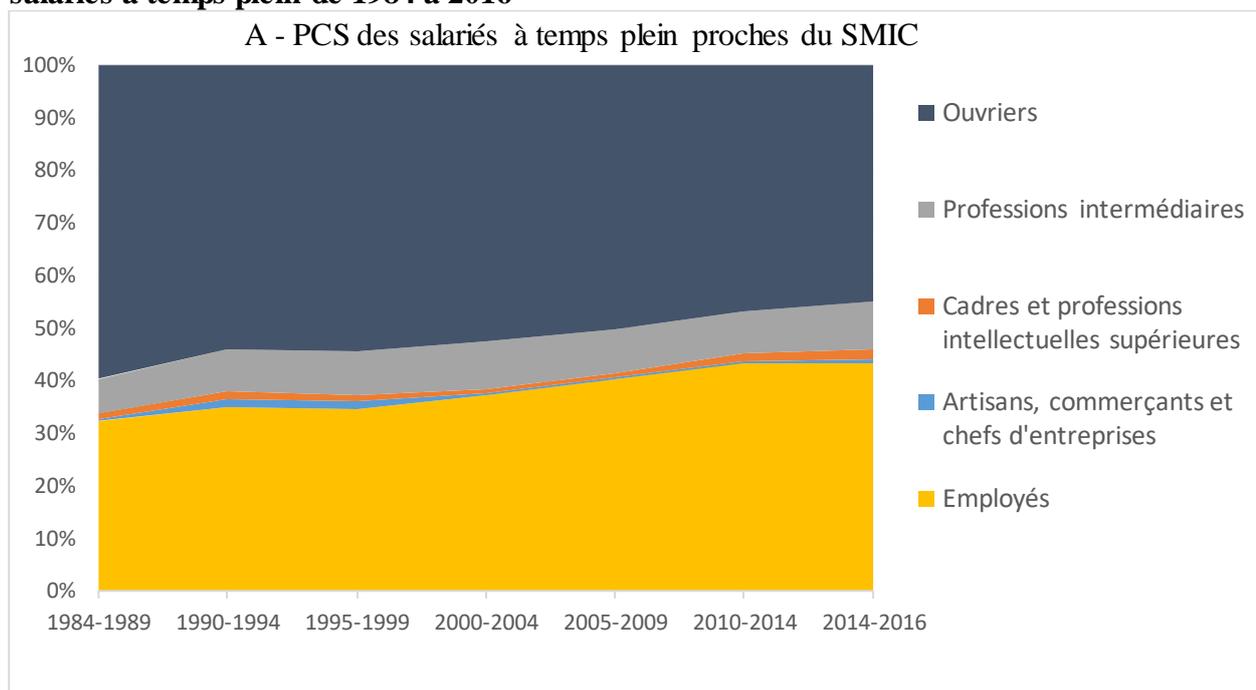
Source : Panel DADS-EDP, 1976-2017, calculs : Dares.

Note : Proximité au SMIC au sens du salaire brut par salarié, en équivalent année complète tenant compte du nombre de jours travaillés (=rémunération*360/(nombre de jours travaillés)) comparé au SMIC annuel brut à temps plein. Les effectifs sont pondérés selon la proportion de jours travaillés dans l'année.

4. Une part plus importante d'employés, notamment dans les services à la personne

Parmi les salariés à temps plein situés au voisinage du SMIC, la part d'ouvriers décroît au profit des employés (graphique VI.9-A)¹⁵⁹. Les ouvriers en représentaient 60 % en 1984-1985, contre un peu plus de 45 % en 2014-2016. Sur la même période, la proportion d'employés a augmenté de 31 % à 43 %. Dans l'ensemble des salariés à temps plein, la proportion d'employés augmentait très peu sur la même période, de 24 % en 1976-1979 à 26 % en 2014-2016 (graphique VI.9-B).

Graphique VI.9 : Profession des salariés à temps plein proches du SMIC et de l'ensemble des salariés à temps plein de 1984 à 2016



Champ : salariés à temps plein du secteur privé non agricole en France métropolitaine, hors travailleurs à domicile.

¹⁵⁹ La profession des salariés à temps plein proches du SMIC peut être analysée dans les DADS à partir de 1984, soit après le changement de nomenclature de 1982 et l'année manquante de 1983.

Source : Panel DADS-EDP, 1976-2017, calculs: Dares.

Note: Proximité au SMIC au sens du salaire brut par salarié, en équivalent année complète tenant compte du nombre de jours travaillés (=rémunération*360/nombre de jours travaillés) compare au SMIC annuel brut à temps plein. Les effectifs sont pondérés selon la proportion de jours travaillés dans l'année. Les années 1981 et 1983, manquantes dans les DADS, ont été extrapolées. Les années 1983 à 1995 ne sont pas exploitables et constituent une rupture de série.

Les ouvriers de l'industrie sont ceux dont la proportion baisse le plus fortement (graphique VI.10-A), de 21 % en 1984-1989 à 13 % en 2014-2016 pour les ouvriers non qualifiés, et de 13 % à 5 % pour les ouvriers qualifiés. Suite à la désindustrialisation, les métiers d'ouvrier comportent une part croissante de métiers du tertiaire, qui ne se traduisent pas pour autant par une amélioration des conditions de travail (Tranchant, 2020)¹⁶⁰.

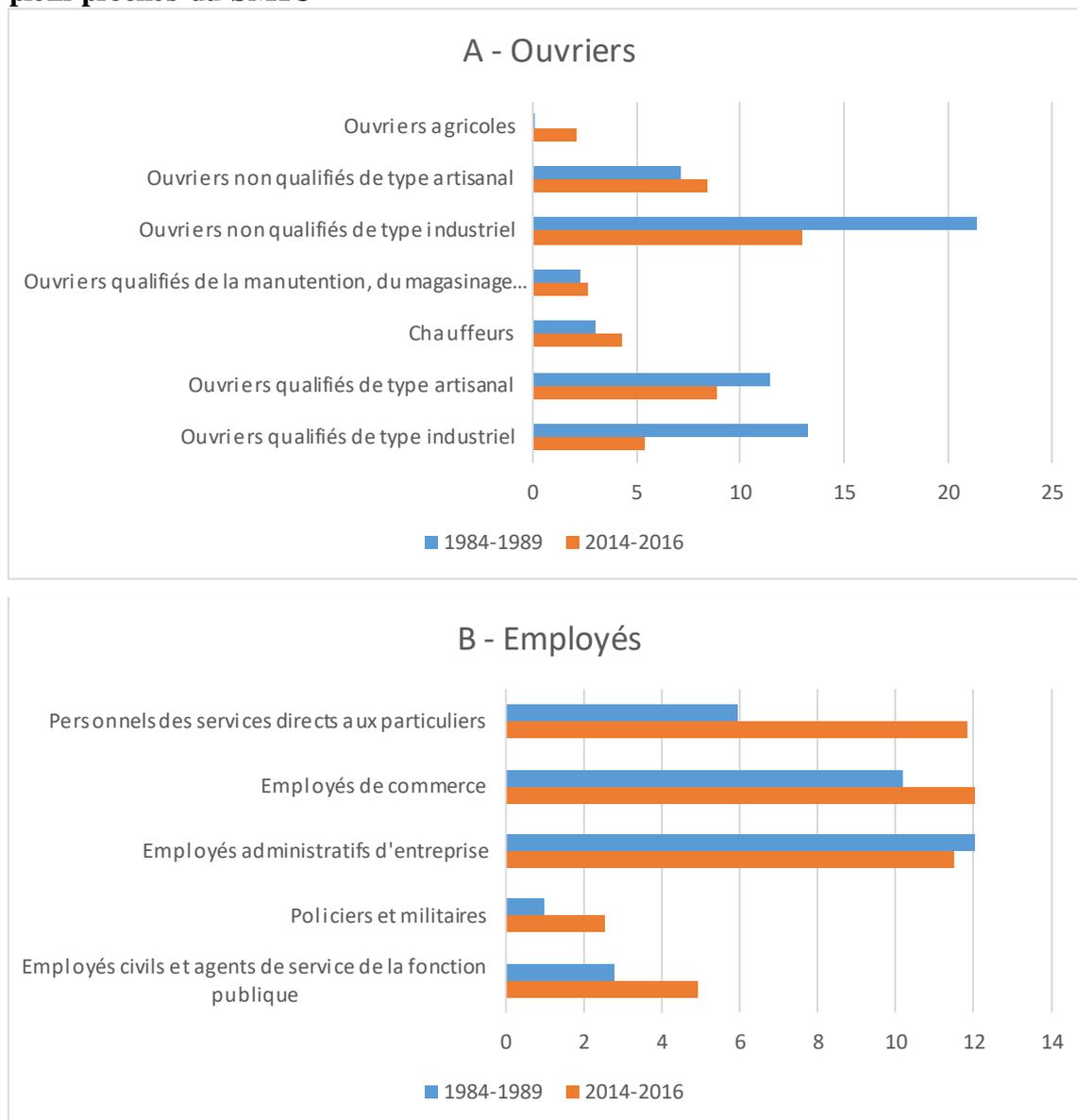
Parmi les employés, l'augmentation la plus spectaculaire concerne les personnels de service direct aux particuliers. Alors qu'ils représentaient 6 % des salariés à temps plein proches du SMIC en 1984-1989, leur proportion a doublé sur la période pour atteindre 12 % en 2014-2016 (graphique VI.10-B).

La progression de ces catégories a été stimulée par les aides publiques développées pour les services à la personne (Goux et Maurin, 2019)¹⁶¹, et cette augmentation reflète aussi en partie une diminution du travail au noir dans ces métiers, en réaction aux aides fiscales accordées.

¹⁶⁰ Tranchant L. (2020), « Les nouveaux emplois des ouvrières et des ouvriers : des O.S. du tertiaire ? ». *Connaissance de l'emploi*, Centre d'études de l'emploi et du travail (Noisy-le-Grand), 2020. ([halshs-02965693](https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-02965693)).

¹⁶¹ Goux D. & Maurin E. (2019), "Forty Years of Change in Labour Supply and Demand by Skill Level – Technical Progress, Labour Costs and Social Change". *Economie et Statistique/Economics and Statistics*, 510-511-512, 131–147. <https://doi.org/10.24187/ecostat.2019.510t.1991>.

Graphique VI.10 : Part de différents types d'ouvriers et d'employés dans les salariés à temps plein proches du SMIC



Champ : salariés à temps plein du secteur privé non agricole dont la rémunération en équivalent « année pleine » est inférieure à 110 % du SMIC annuel brut en France métropolitaine, hors travailleurs à domicile.

Source : Panel DADS-EDP, 1976-2017 ; calculs : Dares.

Note : Proximité au SMIC au sens du salaire brut par salarié, en équivalent année complète tenant compte du nombre de jours travaillés (=rémunération*360/(nombre de jours travaillés)) comparé au SMIC annuel brut à temps plein. La nomenclature des PCS a connu un changement important en 1982 qui provoque une rupture de série. Les années 1981 et 1983 sont manquantes dans les DADS.

VII. CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

Avant la crise de la COVID-19, la France bénéficiait depuis 2015 d'une croissance modérée mais robuste de l'activité qui s'est traduite par une croissance du PIB de 1,1% en 2016, de 2,4% en 2017, 1,7% en 2018 et un léger ralentissement, 1,5%, en 2019. Cette séquence s'est accompagnée de créations d'emplois salariés dynamiques : 85000 postes en glissement annuel en 2015, 162000 en 2016, un pic à 323000 en 2017, 167000 en 2018 et 292000 en 2019. Mais, elle a été percutée par la crise pandémique qui s'est déployée dès le mois de mars 2020 et dont la France, comme la plupart des pays développés, n'est pas encore sortie à la date de rédaction de ce rapport, en novembre 2020. Les prévisions qui avaient été faites par diverses institutions (Commission Européenne, FMI) et en particulier dans le cadre de la loi de finance ont en conséquence été rendues totalement caduques.

Au premier semestre 2020, l'activité n'aura été « normale » que durant les seuls mois de janvier et février puisque la suite aura été marqué par deux mois de confinement puis un mois et demi de déconfinement. L'activité a reculé de près de 20 % sur les 6 premiers mois par rapport à fin 2019. C'est le plus fort recul depuis 1949, c'est à dire depuis que l'Insee mesure l'activité. Le second semestre s'était amorcé par un retour de l'activité vers son niveau d'avant COVID-19. Les mesures prises pour contenir les effets économiques de la crise ont permis à l'activité et à la consommation de se rétablir assez rapidement après la période de confinement strict. La croissance au 3^e trimestre a ainsi été très vigoureuse, avec un rebond de 18% environ par rapport au 2nd trimestre. Mais la deuxième vague de cette pandémie a entraîné au quatrième trimestre la mise en œuvre de nouvelles dispositions sanitaires interdisant ou limitant certaines activités. Les effets de ces dispositions sont eux-mêmes amplifiés par des comportements volontaires de confinement suscités par les inquiétudes sanitaires. Avec des ampleurs variables, les mêmes séquences sont observées en 2020 dans la plupart des pays développés. Au total, sur l'année 2020, l'activité se contracterait en France en moyenne d'environ -10 % (-11 % selon les dernières prévisions budgétaires).

L'année 2021 pourrait s'amorcer par une croissance encore réduite, au moment de la sortie de la seconde vague de la pandémie et de la crainte d'une possible troisième vague. Un retour aux niveaux d'activité d'avant COVID-19 pourrait ensuite s'accompagner d'une croissance soutenue si les risques et inquiétudes sanitaires sont levées par la perspective d'un vaccin efficace.

L'épidémie de coronavirus et ses conséquences constituent donc un choc économique sans précédent en période de paix pour l'économie française et européenne. L'ampleur de ce choc, sa durabilité sur

l'ensemble de l'année, joint au fait que l'appareil statistique national n'a pas été conçu pour procéder à des analyses permettant de suivre à très court-terme le déroulement de la crise, implique que les analyses que l'on peut proposer sont encore partielles et sans doute entachées d'une marge d'erreur supérieure à celle qui est habituellement connue.

Le revenu des ménages et l'appareil productif ont été largement préservés en 2020 du fait des mesures de soutien déployées par le gouvernement. Le revenu disponible nominal des ménages aurait ainsi été, au deuxième trimestre 2020, inférieur de seulement 1% à son niveau un an auparavant. Un chiffre à mettre en regard de la contraction du PIB nominal de 15 % dans le même temps. Ce maintien du revenu des ménages s'explique par la forte intervention des pouvoirs publics pour le préserver, au travers de divers dispositifs dont l'activité partielle pour les salariés et le fonds de solidarité pour les petits entrepreneurs. L'activité partielle a permis une forte rétention de main d'œuvre au premier semestre 2020 et un repli de l'emploi bien moindre que celui de l'activité. Le recul du revenu disponible brut des ménages en France a ainsi été limité par rapport au choc économique, mais aussi par rapport à ce qui a été observé dans d'autres pays de la zone Euro. Au total, sur l'ensemble de l'année 2020, les prévisions budgétaires estiment que le pouvoir d'achat des ménages reculerait relativement peu (-0,5 %) en comparaison du très fort recul du PIB (-11%).

Le début d'année 2020 est marqué par une chute historique de l'emploi. Ce retournement brutal s'est traduit par la destruction d'environ 500 000 emplois salariés au premier trimestre et 215 000 au deuxième trimestre. Au total ce sont donc 715 000 emplois salariés qui ont été détruits au premier semestre 2020, soit une chute de -2,8%, très inférieure cependant au repli de l'activité. C'est l'emploi intérimaire qui accuse la chute la plus forte avec un repli de près de -27 %, alors que l'emploi marchand hors intérim se replie de -2,5% : 30% des emplois détruits au 1^{er} semestre sont des intérimaires alors qu'ils ne représentent que 3% de l'emploi salarié au 31 décembre 2019. Quatre secteurs représentent près de 64 % des destructions d'emploi hors intérim : l'hébergement restauration (33%), les arts et spectacles (10%), les activités de services administratifs et de soutien (10%), et le commerce (11%). Ces secteurs sont les plus directement impactés par les fermetures administratives.

Le taux de chômage connaissait en France avant la pandémie une baisse tendancielle depuis le 2^{ème} trimestre 2015. La France demeurait encore fin 2019 l'un des pays développés où le taux de chômage était le plus élevé, seuls quatre des 36 pays de l'OCDE pâtissant d'un niveau plus important (Grèce, Espagne, Turquie et Italie). Au cours du premier semestre 2020, le taux de chômage a accusé en France une baisse en trompe l'œil qui s'explique par le fait que pendant le confinement, un grand

nombre de personnes sans emploi avaient interrompu leurs recherches ou n'étaient pas disponibles pour travailler, ce qui a fait mécaniquement baisser le nombre de chômeurs au sens du BIT. Cet effet s'est ensuite estompé et le taux de chômage a fortement augmenté au troisième trimestre. Cette hausse pourrait se poursuivre jusqu'au retour à une croissance plus soutenue, durant l'année 2021. Elle pourrait être nourrie par une augmentation du nombre des faillites d'entreprises donc la situation financière a été très fragilisée par la crise de la Covid-19.

Entre 2012 et 2019, le coût du travail en France a progressé moins vite qu'en moyenne dans la zone euro et la compétitivité française s'était améliorée. Le déficit structurel de compétitivité de l'économie française n'était cependant pas encore gommé comme en témoigne un solde commercial (biens et services) négatif en 2019 pour la quinzième année consécutive. Le solde commercial pourrait se dégrader en 2020, en partie du fait que la France est fortement exportatrice dans des activités particulièrement impactées par la crise du COVID-19 comme l'industrie aéronautique, l'industrie navale ou le tourisme.

La situation financière des entreprises, appréhendée par leur taux de marge, s'améliorait avant la pandémie depuis 2013, sans toutefois retrouver en 2019 ses niveaux d'avant la crise financière de 2008-2009. Mais la perte d'activité liée à la crise sanitaire a conduit à une chute à des niveaux jamais atteints sur la période récente. La trésorerie de nombreuses entreprises a été fortement dégradée par la crise, malgré le soutien de dispositifs massifs pour la soutenir, comme les prêts garantis par l'État. La survie de nombreuses entreprises est ainsi menacée, dont celles d'entreprises structurellement performantes avant crise.

Dans ce rapport 2020, le groupe d'experts a souhaité, dans la mesure du possible, donner un éclairage sur la manière dont la crise pandémique avait touché les travailleurs au voisinage du SMIC. Cet éclairage est bien entendu partiel et incomplet à ce stade et avec le faible recul dont nous disposons encore, mais, bien qu'affecté de ces limitations, le groupe d'experts a pensé qu'il était utile au débat public.

Dans le cadre du dispositif d'activité partielle (AP) mis en place par le gouvernement pendant le confinement, les salariés du bas de la distribution perçoivent une « indemnité minimale » qui vise à maintenir le pouvoir d'achat jusqu'à 1,13 SMIC. En cumulé au mois d'avril, les salariés concernés représentent 32 % des salariés en AP, pour un volume d'heures en activité partielle représentant 29 % du total des heures indemnisées. Les salariés proches du SMIC ont ainsi bénéficié d'un ajustement spécifique du dispositif d'AP qui a protégé leur revenu. Ainsi, l'hébergement/restauration comporte

une forte proportion de salariés en AP qui reflète la forte proportion de travailleurs au SMIC dans ce secteur. Dans les autres secteurs, la proportion de travailleurs en AP au voisinage du SMIC est même plus élevée que leur part dans l'emploi sectoriel, ce qui suggère une propension plus forte à l'AP dans ces secteurs pour les travailleurs proches du SMIC. Une exploitation ad-hoc de l'enquête emploi sur les semaines du confinement confirme que les travailleurs au voisinage du SMIC auraient été plus souvent au chômage partiel ou technique que l'ensemble des salariés (31,4% contre 21,4%). Toutefois, l'activité partielle a surtout concerné ceux qui bénéficient d'un emploi durable et qui ne travaillent pas dans des secteurs essentiels, quant à eux davantage exposés au risque sanitaire. Ainsi, la plus forte proportion de salariés dont la rémunération est proche du SMIC parmi l'ensemble des salariés en activité partielle ne préjuge pas de l'exposition de l'ensemble des salariés à bas salaires aux risques sanitaires d'une part et à la perte d'emploi d'autre part. Les salariés rémunérés au voisinage du SMIC sont en effet tout à la fois plus exposés au risque de chômage (étant davantage employés en CDD courts ou en intérim) et surreprésentés dans les métiers qui ont poursuivi leur activité durant le confinement.

L'hébergement/restauration est à la fois caractérisé par une forte proportion de salariés en AP au voisinage du SMIC qui reflète la forte proportion de travailleurs au SMIC dans ce secteur. En revanche, dans les autres secteurs, la proportion de travailleurs en AP au voisinage du SMIC est plus élevée que leur part dans l'emploi sectoriel, ce qui indique une propension plus forte à l'AP dans ces secteurs pour les travailleurs proches du SMIC.

Les rapports précédents du Groupe d'experts avaient souligné que, en comparaison avec les autres pays développés, la France se singularisait avant la crise de la COVID-19 par la combinaison d'un niveau élevé du salaire minimum et d'un coût du travail à ce niveau de salaire dans la moyenne de ces pays, ce contraste s'expliquant par de fortes exonérations de contributions sociales employeurs ciblées sur les bas salaires. Mais le déploiement, depuis la loi quinquennale sur l'emploi de 1993, de politiques transpartisanes de réduction des contributions sociales employeurs ciblées sur les bas salaires a atteint ses limites. Les contributions sociales patronales au niveau du SMIC se limitent en effet désormais à la cotisation accidents du travail et maladies professionnelles. Les politiques de modération du coût du travail non qualifié devront dans le futur trouver d'autres voies. Simultanément, en raison du niveau du SMIC et des dispositifs ciblés de soutien aux bas revenus comme la prime d'activité et les aides au logement, la France était en 2019 le pays de l'OCDE où le revenu net au niveau du salaire minimum, en proportion du revenu net au niveau du salaire médian, était le plus élevé. Mais les dispositifs de soutien aux bas revenus ont atteint également leurs limites car les gains en termes de revenus induits par la mobilité sociale sont devenus très faibles au bas de

la hiérarchie des salaires. Ainsi, pour un célibataire travaillant à temps plein, le revenu net au SMIC représente environ 82 % du revenu net au salaire médian, soit -et de loin- le niveau le plus élevé observé parmi les pays de l'OCDE. Considérant qu'un enjeu majeur est d'aider les salariés sur des emplois rémunérés au SMIC à faire carrière dans la mesure du possible, le Groupe d'experts préconise de privilégier le déploiement de politiques d'accompagnement des évolutions professionnelles plutôt que de recourir à de nouveaux ajustements des dispositifs de soutien des bas revenus qui contribuent à affaiblir le rendement individuel de la mobilité.

Le Groupe d'experts recommande de s'abstenir de tout coup de pouce sur le SMIC au premier janvier 2021. Le SMIC évoluerait ainsi selon les seuls mécanismes de revalorisation automatique, ce qui permettrait, selon les estimations disponibles lors de la rédaction de ces lignes, un gain de pouvoir d'achat. Cette recommandation s'appuie sur des raisons structurelles auxquelles s'ajoutent les effets de la crise due à la COVID-19. Tout d'abord, la situation de l'économie française avant cette crise demeurait fragile. Malgré des progrès, elle se caractérisait encore par un chômage important, une compétitivité faible et une situation financière des entreprises dégradée, avec toutefois une amélioration transitoire en 2019 liée à la transformation du CICE. Dans cette configuration, une hausse du SMIC au-delà des mécanismes de revalorisation automatique risquerait d'être préjudiciable à l'emploi des personnes les plus vulnérables, d'autant qu'elle ne pourrait plus être compensée par une baisse des contributions sociales employeurs. Par ailleurs, les rapports précédents du Groupe d'experts ont abondamment documenté qu'en France le salaire minimum s'avère un outil inadapté pour réduire la pauvreté laborieuse, laquelle résulte principalement d'un trop faible nombre d'heures travaillées. Enfin, la situation de l'économie française a été bouleversée par la crise de la COVID-19, et les nouvelles configurations provoquées par ce bouleversement ne plaident pas non plus pour un coup de pouce sur le SMIC. L'état du marché du travail et la situation financière de la plupart des entreprises se sont considérablement dégradés et une incertitude majeure pèse sur l'éventualité d'une reprise rapide. Cette situation renforce la priorité à accorder à l'emploi et à l'emploi à temps plein et non aux gains de pouvoir d'achat dont l'évolution par secteur et métier doit davantage relever de la négociation collective portée par les partenaires sociaux.

On peut s'interroger sur l'impact de la crise COVID sur la mesure statistique des deux indicateurs de salaire et d'inflation intervenant dans la revalorisation automatique du SMIC. Si le confinement et le dispositif de chômage partiel ont fortement impacté certains index salariaux comme le SMPT, la mesure de l'index salarial pris en compte dans la revalorisation automatique (le SHBOE) n'aurait pas été impacté (*c.f.*: annexe 3, Dares). L'indicateur d'inflation a été impacté durant le premier confinement par deux effets (*c.f.*: annexe 2, Insee). D'une part les relevés individuels de prix ne

pouvant être réalisés, l'INSEE a procédé par imputation ce qui introduit inévitablement une marge d'erreurs possibles, d'autre part la structure de consommation effective des ménages s'est écartée de celle retenue dans l'indice et correspondant à la consommation effective de 2019, ce qui, compte tenu des évolutions de prix très spécifiques de certains produits, a introduit un décalage entre la mesure de l'inflation et l'inflation effective. Ce décalage devrait être plus faible concernant la mesure de l'inflation de novembre qui intervient pour le calcul de la revalorisation automatique que durant le premier confinement. Par ailleurs, il est transitoire et disparaîtra après la crise du COVID-19 : la mesure de l'inflation totale sur la période allant de l'avant à l'après crise COVID ne sera pas impactée.

La crise économique engendrée par l'épidémie de la Covid-19 a eu des répercussions sur les décisions et les débats concernant le salaire minimum très contrastées selon les pays. Au Royaume-Uni, en Nouvelle Zélande et aux Pays-Bas, les revalorisations initialement prévues ont été maintenues alors qu'en Allemagne et en Grèce, les ambitions des partenaires sociaux ont été modérées ou reportées. En Slovaquie, le salaire minimum sera revalorisé en 2021. Dans les pays ayant revalorisé leur salaire minimum avant la pandémie, la crise a pu soulever de nouveaux débats, comme en Irlande, Pologne ou Slovénie, ou au contraire mettre au second plan la question du salaire minimum. Au Canada et aux États-Unis, les mesures généreuses de soutien au revenu des ménages mises en place pendant le confinement ont mis en avant les débats sur le niveau du salaire minimum.

Par ailleurs, la Commission Européenne a lancé début 2020 des consultations des partenaires sociaux européens sur les défis liés à un salaire minimum européen équitable. La première phase de consultations a eu lieu entre janvier et février 2020, tandis que la seconde phase de consultation s'est achevée début septembre 2020. Ces consultations ont abouti à une proposition de directive de l'Union Européenne le 28 octobre 2020. Cette directive vise à ce que « chaque travailleur au sein de l'Union européenne bénéficie d'un salaire minimum équitable » qui lui assure « un niveau de vie décent quel que soit le lieu de travail ».

Si la proposition de Directive sera approuvée, les pays disposant de salaires minimaux légaux devront mettre en place les conditions permettant la fixation des salaires minimaux légaux à des niveaux adéquats. Parmi ces conditions, selon le texte de la Commission européenne, figurent des critères clairs et stables pour la fixation des salaires minimaux, des valeurs de référence indicatives pour guider l'évaluation du caractère adéquat de ces salaires, ainsi que des actualisations régulières et en temps utile de ceux-ci. La Commission européenne demande aussi aux États membres de veiller à ce que le recours aux variations et retenues soit proportionné et justifié, et à ce que les partenaires sociaux

participent effectivement à la fixation et à l'actualisation des salaires minimaux légaux. La directive proposée prévoit aussi que les États membres présentent chaque année à la Commission des rapports contenant leurs données sur la protection offerte par des salaires minimaux auxquels le groupe d'experts pourra être appelé à contribuer.

Dans ses précédents rapports, le Groupe d'experts avait souligné que les modalités d'indexation du SMIC mériteraient d'être modifiées en vue d'une meilleure efficacité du marché du travail, notamment pour les moins qualifiés. Les mécanismes de revalorisation automatique brident la marge d'appréciation et de décision du Gouvernement. Le Groupe d'experts réitère sa recommandation d'un abandon de tout ou partie de ces clauses de revalorisation automatique. Cet abandon donnerait une responsabilité accrue aux pouvoirs publics qui pourraient ainsi mieux articuler les évolutions du SMIC avec les évolutions du marché du travail et avec les dispositifs de lutte contre la pauvreté laborieuse, en particulier dans le contexte de la réflexion actuelle sur une unification des minimas sociaux. Il rapprocherait les modalités de revalorisation du salaire minimum en France de celles existantes dans les autres pays développés : parmi les 28 pays de l'OCDE (sur 36) dans lesquels existe un salaire minimum national, une automaticité de la revalorisation automatique n'existe que dans trois autres pays, et sur la seule inflation. Ce changement, qui amplifierait le rôle du Groupe d'experts, devrait logiquement s'accompagner d'une réflexion sur la composition et le fonctionnement de ce dernier, et sur le rôle que pourraient y jouer les partenaires sociaux. En revanche, le Groupe d'experts ne recommande pas une régionalisation du salaire minimum ou une modulation selon l'âge.

Le changement préconisé des modalités de revalorisation du SMIC permettrait également de renforcer le rôle de la négociation collective dans la définition des normes salariales et des minima de branche. Un tel renforcement paraît approprié dans le contexte actuel de restructuration des branches d'activité engagé en 2014 et qui en réduit le nombre. Cette restructuration a été suspendue dans le contexte de la crise du COVID-19 mais sa reprise pourrait permettre d'aboutir à un nombre beaucoup plus limité de branches au sein desquelles la réalité de la négociation collective, entre autres aspect concernant les minimas de branche, serait ainsi renforcée. Une telle évolution, aboutissant à un rôle accru des partenaires sociaux dans la définition des minimas salariaux, apparaît souhaitable.

Le Groupe s'était également intéressé dans son précédent rapport à la question d'une rémunération minimale pour certains indépendants très subordonnés économiquement, en particulier les « travailleurs de plate-forme » (Uber, Deliveroo, etc.). Les difficultés à mettre en place un tel niveau minimal de rémunération sont importantes. En effet, la question de la rémunération minimale n'est pas indépendante de celle d'autres droits affaiblis pour les indépendants concernés vis-à-vis de

salariés (durées du travail maximales, protection sociale ou voies de contestation d'une séparation) et elle soulève plusieurs questions : faut-il limiter la démarche aux travailleurs indépendants de certaines plateformes ou viser plutôt les travailleurs indépendants en condition de forte subordination économique ? faut-il compter sur une négociation collective spontanée ou incitée, ou plutôt instaurer des normes légales éventuellement supplétives de normes conventionnelles ? Si la démarche peut être déterminée, l'implémentation pratique reste très complexe. Plus de travaux et de réflexion à ce sujet sont nécessaires et l'action de politique publique, si elle paraît indispensable, doit cependant rester prudente.

L'année 2020 est également celle de l'anniversaire des 50 ans de la création du SMIC par la Loi n° 70-7 du 2 janvier 1970. A cette occasion le groupe d'experts a souhaité consacrer une partie du rapport à cet événement avec une contribution rappelant les débats historiques sur le salaire minimum depuis la 2eme guerre mondiale, une autre retraçant l'évolution des inégalités salariales depuis les années 70 et un dernier s'attachant à montrer comment avait évolué le profil du salarié au SMIC sur les dernières décennies.

Trois éléments clefs vont ponctuer la séquence qui va aboutir au remplacement du SMIG par le SMIC en début d'année 1970 :

- le « protocole de Grenelle », connu sous le nom « d'accord de Grenelle » qui, prévoyait entre autres mesures une augmentation de 35 % du SMIG et de 10 % des autres salaires. Le « décrochage » du SMIG de l'ensemble des autres salaires, donc la montée des inégalités salariales, était l'objet d'une prise de conscience largement partagée de telle sorte que son augmentation a été acquise, d'autant plus facilement que le patronat était prêt à cette concession pour restaurer la paix sociale ;
- des enjeux de modernisation économique mis en avant par la partie « moderniste » du patronat, représentant plutôt les industries modernes et grandes qui généraient des gains de productivité importants ;
- les suites de mai 68 et le dynamisme d'un courant « modernisateur » de la société française incarné par le premier ministre, Jacques Chaban-Delmas, qui tente alors de promouvoir son concept de « nouvelle société ».

L'analyse de l'évolution des inégalités salariales depuis la création du SMIC montre qu'elles ont augmenté entre le milieu des années 1970 et celui des années 1990 essentiellement à la faveur du développement du travail à temps partiel et des formes « atypiques » d'emploi (temps partiel intérim, entrées et sorties plus fréquentes sur le marché du travail, etc...) qui ont été supportés principale ment

par les femmes et les jeunes. Les inégalités de salaires journaliers dans le premier quintile de la distribution sont par contre demeurées assez stables, sans doute en partie du fait de la création du SMIC et de ses revalorisations. Ce constat souligne que la réduction des inégalités salariales doit privilégier la réduction des carrières hachées et de certaines formes d'emplois atypiques.

Enfin, l'analyse de l'évolution du profil des salariés au SMIC montre quatre grandes évolutions :

- une part croissante d'entre eux a au moins un baccalauréat, ce qui reflète l'augmentation générale du niveau de diplôme dans la population. Toutefois, la proportion n'ayant aucun diplôme se maintient autour de 24%, alors que cette dernière a été divisée par trois dans l'ensemble de la population active ;
- la proportion d'employés augmente aux dépens des ouvriers, notamment les employés des services à la personne qui ont augmenté fortement sur la période ;
- une surreprésentation des femmes se maintient sur la période ;
- l'âge des salariés à bas salaire reste moins élevé que parmi l'ensemble des salariés à temps plein, en lien notamment avec les débuts de carrières marqués par un faible niveau de salaires.

ANNEXES

ANNEXE N°1 : LISTE DES PERSONNALITES AUDITIONNEES.

ANNEXE N°2 : L'IMPACT DE LA CRISE DE LA COVID-19 SUR LA MESURE DE L'IPC (INSEE)

ANNEXE N°3 : LE SHBOE : METHODE DE CONSTRUCTION ET VARIATIONS FACE AUX CRISES (DARES)

ANNEXE N°4 : DU SMIG AU SMIC : LES PREMIERES DECENNIES DU SALAIRE MINIMUM EN FRANCE (DE 1950 A LA PREMIERE MOITIE DES ANNEES 1980). (JEROME GAUTIE, UNIVERSITE PARIS 1)

ANNEXE N°5 : LES PROFESSIONS DES SALARIES AU VOISINAGE DU SMIC ET LEUR VULNERABILITE DANS LA CRISE SANITAIRE. (JEAN FLAMAND, FRANCE STRATEGIE)

ANNEXE N°6 : AVIS DES PARTENAIRES SOCIAUX

ANNEXE 1 : Liste des personnalités auditionnées.

Jérôme GAUTIE : Professeur à l'Université de Paris 1.

CFE-CGC

Raphaëlle BERTHOLON : Secrétaire Nationale, Secteur Economie, Industrie, Numérique, Logement.

Anaïs FISOOLFI : Chargée d'études Economie et Fiscalité.

FO

Karen GOURNAY : Secrétaire Confédérale Secteur Négociation Collective et Rémunération.

Alexia WEISSENBACHER : assistance Secteur Négociation Collective et Rémunération.

Yannis BEN LALLI : Secteur Economie.

MEDEF

Hubert MONGON : Co-Président de la commission Dynamique du marché du travail et emploi.

Pierre-Marie JOURDAN : Directeur des relations sociales.

Olivier REDOULES : Chef économiste.

CGT

Boris PLAZZI : Secrétaire Confédéral.

Benjamin AMAR : membre de la Direction Confédérale.

CFDT

Sandrine LAMBERT : Secrétaire confédéral, Rémunération et pouvoir d'achat.

Ines MININ : Secrétaire Nationale.

Anne-Juliette LECOURT : Secrétaire confédérale.

CFTC

Pierre JARDON : Membre du conseil confédéral.

CPME

Philippe CHOIGNARD

Gwendoline DELAMARE : Juriste-affaires sociales

ANNEXE 2 : L'IMPACT DE LA CRISE DE LA COVID-19 SUR LA MESURE DE L'IPC (INSEE)

La crise sanitaire et les mesures de confinement en lien avec la Covid-19 ont affecté de deux manières la mesure de l'indice des prix à la consommation (IPC).

D'une part, **pour protéger ses enquêteurs mais également les consommateurs et les commerçants, l'Insee a suspendu les relevés de prix effectués par ses enquêteurs dans les points de vente physiques entre le 16 mars 2020 et le 15 juin 2020 puis à partir du 30 octobre**. Ces prix relevés par des enquêteurs dans les magasins ne sont qu'une source d'informations parmi d'autres pour construire l'IPC, mais ils représentent plus de quatre dixièmes de l'indice, en parts de la consommation. **Leur suspension a affecté transitoirement la qualité de l'indice des prix à la consommation de mars à juin. Elle n'a pas eu d'impact sur les indices entre juillet 2020 et octobre 2020 mais aura un impact sur l'indice de novembre** (dont l'ampleur est encore non connue à la date de la rédaction de ce rapport).

D'autre part, l'indice des prix à la consommation vise à disposer d'une mesure moyenne des évolutions de prix de l'ensemble des produits consommés. Le panier de produits consommés est renouvelé tous les ans mais il demeure fixe au cours d'une année ; les évolutions, habituellement lentes, de la structure de la consommation assurent que cette fixité du panier sur un an est relativement neutre sur la mesure de l'inflation. **La crise sanitaire a bouleversé profondément et subitement la structure de la consommation des ménages pendant la période de confinement** et depuis lors, un certain nombre de services restent moins consommés qu'à l'habitude (transport, tourisme, certains services culturels). L'impact du second confinement sur la structure de la consommation n'est pas encore, à ce stade, connu.

Ces deux problématiques ont été traitées en conformité avec les lignes directrices européennes partagées par les différents pays européens, par la mise en place de nouveaux modes de collecte et de techniques d'imputation adaptées. Afin de parfaire l'analyse sur la mesure de l'inflation, l'Insee a également proposé un indice alternatif, représentatif du panier actuel de la consommation.

1 – La suspension des relevés pendant le confinement a eu un impact transitoire sur la mesure de l'inflation de mars à juin et devrait également affecter la mesure de novembre

Pour calculer l'indice des prix, 160 000 prix sont collectés chaque mois par les enquêteurs de l'Insee dans des points de vente physiques. Cette source d'information permet de calculer plus de quatre dixièmes de l'indice en parts de la consommation. Ces relevés de prix ont été suspendus dans un premier temps entre le 16 mars et le 15 juin 2020, du fait de la crise sanitaire, et l'Insee a cherché à pallier les conséquences de cette suspension par des modes de collecte alternatifs (collecte de prix sur internet, par téléphone, recours accru aux données de caisses). Le changement de méthode et le nombre plus limité de prix recueillis a pu affecter la précision des indices calculés d'avril à juin (et dans une bien moindre mesure, de mars).

De juillet à fin octobre, ces 160 000 prix ont de nouveau été relevés par les enquêteurs dans les points de vente physiques. Ce retour à la normale a permis de mesurer avec la même précision qu'habituellement l'évolution mensuelle (d'août à octobre 2020) et annuelle des prix (de juillet à octobre 2020). Le changement de sources de données (passage d'une collecte internet, téléphone ou des données de caisses en juin pour certains produits à une collecte terrain en juillet) a été traité de manière

symétrique¹⁶² à ce qui avait été fait en avril 2020 quand ces modes de collecte alternatifs avaient été mis en place et est donc sans impact sur l'évolution des prix annuelle observée depuis juillet.

En novembre, un choc similaire, lié au changement de sources, devrait avoir lieu. L'impact sur la précision de l'indice pourrait toutefois être plus limité : en effet, par rapport au premier confinement, plus de prix pourraient être collectés dans cette procédure de secours s'il existe notamment plus de possibilité de retrait en magasin de commandes à distance (*click and collect*) et donc plus de produits encore vendus pendant le confinement.

La collecte effectuée sur le terrain par des enquêteurs est particulièrement importante pour les produits frais, l'alimentaire vendu hors super et hypermarchés, l'habillement et la chaussure, les meubles, les biens durables, les autres produits manufacturés (hors produits d'entretien et d'hygiène beauté), les autres services (hôtels et restaurants, services fournis par des artisans, services de nettoyyages, coiffure, garagistes...). Pour les autres pans de la consommation, d'autres sources de données sont traditionnellement utilisées et qui n'ont pas été affectées par la crise sanitaire (données de caisses, données collectées sur internet, sources ou déclarations administratives...)

2 – Comment prendre en compte l'évolution de prix de produits qui ne sont plus consommés ?

Pendant le premier confinement, des segments de consommation ont disparu purement et simplement (spectacles, tourisme, restauration sur place, coiffeurs, achat de voitures neuves, auto-école...) soit que l'ouverture de ces activités n'était pas autorisée dans le cadre de l'arrêté du 15 mars 2020 portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation de la Covid-19, soit que les ménages aient adapté leur consommation. Après le 11 mai 2020, la réouverture de ces points de vente a été progressivement autorisée. Les restrictions sanitaires depuis la fin septembre, puis le second confinement fin octobre, empêchent de nouveau la consommation de certains produits.

Or, l'indice des prix à la consommation qui est un indice à panier fixe s'appuie sur une structure fixe de la consommation, mise à jour chaque année : c'est un indice de Laspeyres chaîné annuellement. L'hypothèse que cette structure de la consommation n'évolue que lentement est habituellement justifiée ; elle n'est cependant pas robuste à un choc majeur sur la structure de la consommation tel que celui induit par la crise sanitaire.

Conformément aux lignes directrices européennes sur le calcul d'un indice des prix à la consommation dans le contexte de la crise Covid-19,

- L'indice des prix à la consommation est demeuré un indice à panier fixe et le poids attribué à chaque segment de consommation dans l'indice pour 2020 est celui observé pour l'année 2019. Par exemple, bien que les dépenses en carburant des ménages ont eu tendance à baisser pendant le confinement, le poids des carburants est demeuré celui précédant la crise sanitaire.
- Lorsqu'un segment de la consommation disparaît entièrement, son prix ne peut, par définition, être observé ; l'indice des prix de ces produits est alors imputé (i) soit selon les évolutions des prix d'un produit proche ou de l'indice des prix du niveau d'agrégation supérieur de la nomenclature, lorsque cela est pertinent, (ii) soit sur la base de l'évolution de l'indice d'ensemble, (iii) soit, sous certaines conditions, dans un faible nombre de cas, par report du dernier prix observé. Lorsque le prix de ces produits suit habituellement un mouvement saisonnier particulièrement fort, l'imputation cherche à reproduire la saisonnalité.

¹⁶² En particulier, les mêmes règles ont été appliquées en termes d'ajustement qualité, au cours du mois d'avril et de juillet, si bien que si le changement de sources avait eu un impact sur la mesure de l'évolution des prix en avril, un impact de même ampleur mais de signe inverse a été mesuré en juillet.

Au total, la part des prix imputés du fait de la Covid-19 représente 1 % de la consommation dans les estimations de l'IPC de juillet à octobre (après un quart en juin, 42 % en mai, 47 % en avril et 10 % en mars) ; ces imputations recouvrent les prix qui n'ont pu être collectés par des enquêteurs du fait de la suspension des déplacements (en Guyane jusqu'en septembre), ainsi que quelques services encore indisponibles (services de transport en particulier). Elles ne prennent pas en compte les imputations habituelles liées à des fermetures ordinaires de points de vente ou des absences de produits des rayons.

3 – Un indice alternatif à l'indice des prix à la consommation pour prendre en compte la déformation de la structure de la consommation

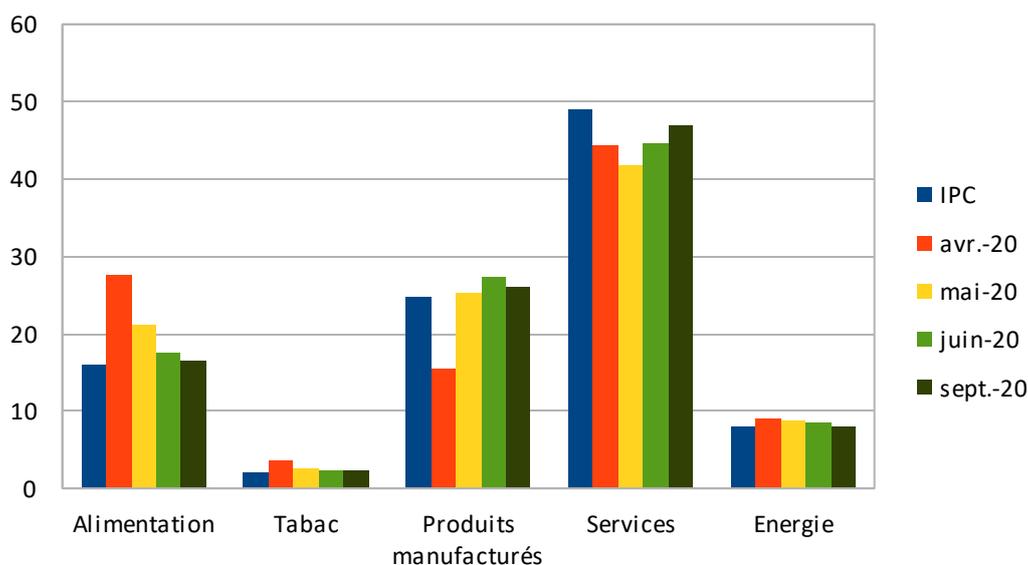
L'indice des prix à la consommation, ainsi construit, qui reflète les habitudes passées de la consommation permet de décrire les tensions inflationnistes/déflationnistes de l'économie, notamment la chute très importante des prix des carburants pendant le confinement. Cependant, il a pu être éloigné de ce que pouvaient ressentir les consommateurs qui, du fait de la crise sanitaire, ne pouvaient plus ou ne souhaitaient plus acheter certains produits. Pour cette raison et afin d'illustrer les conséquences de ce choc majeur sur la consommation des ménages, des indices de prix alternatifs ont été construits : contrairement à l'IPC qui est un indice de Laspeyres chaîné (se fondant sur la structure passée de la consommation, mise à jour annuellement), ces indices reprennent la structure courante de la consommation (pour les mois d'avril à septembre 2020¹⁶³).

Pour calculer de tels indices les exercices de *nowcasting* pour la consommation des ménages réalisés par l'Insee pour ses points de conjoncture ont été utilisés et complétés des premiers indicateurs observés pour avril à septembre 2020. Bien que réalisés à un niveau moins fin que les pondérations habituellement retenues par l'Insee pour l'IPC, ces exercices permettent d'illustrer efficacement ce qu'aurait été l'inflation en retenant le panier de la consommation effectivement acheté chacun des mois d'avril à octobre 2020.

D'après ces estimations, la consommation de carburants a chuté très fortement en avril 2020 pour se redresser progressivement et partiellement depuis lors, de même que celle des services de transport, des services d'hébergements et de restauration ou des services culturels et sportifs dont le redressement est toutefois plus limité ; les produits alimentaires ont été en revanche un des rares postes de la consommation à se maintenir pendant le confinement. En conséquence, la structure de la consommation pendant le confinement donne plus de poids à l'alimentation et moins aux carburants, aux services de transport et d'hébergement dont les prix volatils ont souvent une contribution importante à l'évolution mensuelle des prix. Depuis juin, le poids des services demeure inférieur à ce qui était observé en 2019 mais celui des produits manufacturés est légèrement plus important, du fait d'un effet de rattrapage (*figure 1*).

Figure 1 : Poids dans la consommation des grands regroupements conjoncturels dans le panier IPC de 2020 (structure de la consommation 2019) et pour quelques mois de 2020

¹⁶³ Six indices alternatifs ont été construits ; chacun reflète sur l'ensemble de la période l'inflation qui aurait été observée si la structure de la consommation avait été celle du mois d'avril 2020 (respectivement mai, juin, juillet, août et septembre 2020). Ces six indices n'ont pas été chaînés les uns avec les autres (ce qui aurait permis de produire un indice représentatif chaque mois de la consommation du mois). En effet, les chaînages mensuels des indices entraînent des dérives d'indice et ne sont pas recommandés par la théorie des indices ; c'est d'ailleurs pourquoi le chaînage de l'IPC se fait annuellement.



Champ : France métropolitaine

Lecture : L'alimentation pèse 16 % du panier de l'IPC mais 28 % de la consommation des ménages en avril 2020.

Source : calculs Insee à partir de sources diverses

En utilisant la structure de la consommation observée en avril 2020 (*figure 2*), l'évolution des prix en France métropolitaine ainsi mesurée aurait été légèrement plus dynamique en avril 2020 que ce que mesure l'IPC (+0,3 % contre une stabilité observée par l'IPC) ; la chute des prix des carburants a un impact en effet moins important sur l'indice alternatif du fait de leur plus faible poids dans la consommation d'avril. Cet écart entre indice alternatif et IPC s'est toutefois inversé dès mai : en utilisant la structure de la consommation observée en mai 2020, les prix auraient progressé de 0,1 % en mai (contre +0,2 % mesuré avec l'IPC). Avec la structure de juin, les prix baissent légèrement en moyenne en juin (contre +0,1 % avec l'IPC) et progressent de 0,2 % en juillet (avec la structure observée en juillet) contre +0,4 % avec l'IPC : les prix des services sont en effet plus dynamiques que l'indice d'ensemble (du fait des services de transport) alors qu'ils sont moins consommés en juin et juillet 2020 qu'en 2019. En août, les prix reculent en moyenne de 0,1 % qu'on utilise le panier de l'IPC ou le panier consommé en août 2020. En septembre, toutefois, l'IPC recule de 0,5 % et seulement de 0,2 % quand on mesure l'évolution des prix en utilisant le panier consommé en septembre 2020 : les prix du transport aérien et du tourisme reculent en effet de manière saisonnière en septembre or, ils pèsent plus dans l'IPC que dans l'indice construit à partir de la consommation de septembre. À l'inverse, les prix de l'habillement qui pèsent plus dans l'indice utilisant la structure de septembre rebondissent comme tous les ans après les soldes d'été. En octobre, les prix sont stables en moyenne, que leur évolution soit mesurée par l'IPC, ou par l'indice utilisant la structure de la consommation d'octobre.

L'écart entre ces indices reflète donc également des effets de saisonnalité : tous ces indices sont en effet bruts et leur saisonnalité varie du fait du poids différent qu'ils donnent à des produits très saisonniers comme le transport aérien ou le tourisme.

Le glissement annuel des prix permet de prendre en compte les effets de saisonnalité : l'IPC (France métropolitaine) progresse de 0,1 % en octobre sur un an, après +0,0 % en septembre, +0,2 % en août, +0,8 % en juillet, +0,2 % en juin, 0,4 % en mai et 0,3 % en avril tandis que l'indice utilisant la structure de la consommation d'octobre progresse de 0,2 % en octobre, après +0,2 % en septembre, +0,3 % en août, +0,9 % en juillet, +0,3 % en juin, et +0,5 % en mai et avril. Mais des écarts pouvaient exister avant même la crise sanitaire (*figure 3*), quand la structure réelle de la consommation était plus proche de celle retenue par l'IPC.

En termes d'analyse et pour tenir compte de la saisonnalité, il est donc plus pertinent de comparer l'évolution du glissement annuel pour chacun des indices : avec l'IPC, le glissement annuel des prix baisse de 1,3 point entre février et octobre 2020 (passant de +1,4 % en février à +0,1 % en octobre), comme avec l'indice utilisant la structure d'octobre 2020 (passant de +1,5 % en février à +0,2 % en octobre).

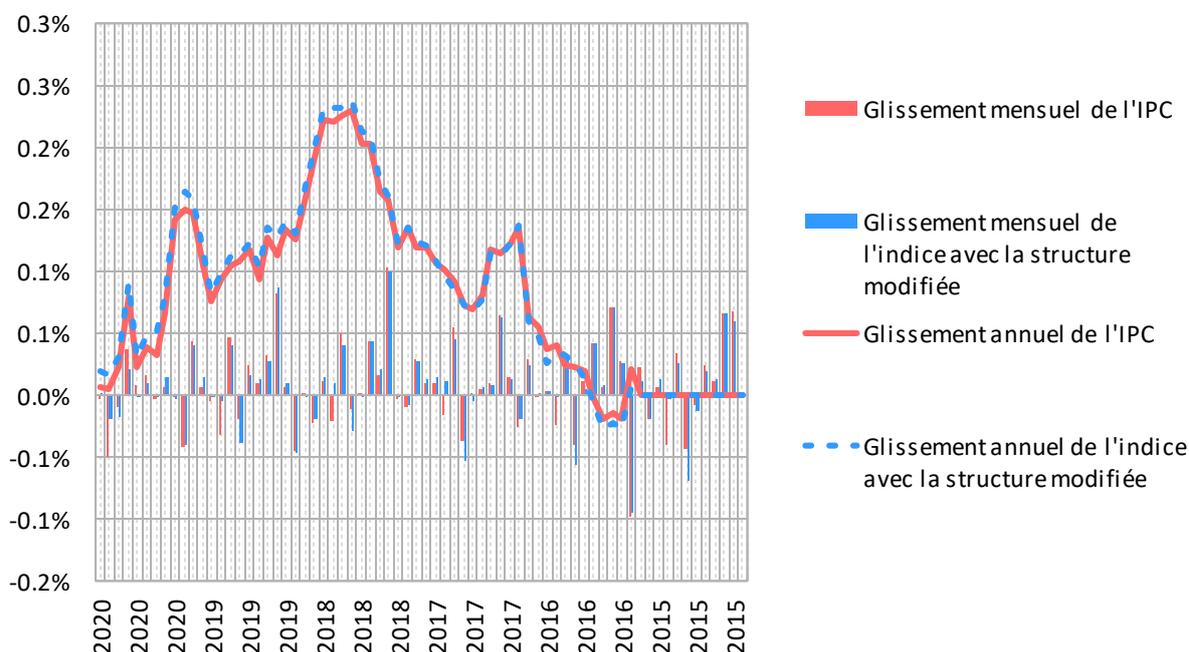
Figure 2 : Indice des prix à la consommation et indices des prix alternatifs utilisant la structure de la consommation d'avril, mai, juin, juillet, août, septembre et octobre 2020 (glissement annuel et glissement mensuel, en %)

	Mar-20	Apr-20	May-20	Jun-20	Jul-20	Aug-20	Sep-20	Oct-20	Feb-20	Mar-20	Apr-20	May-20	Jun-20	Jul-20	Aug-20	Sep-20	Oct-20
IPC	0.1%	0.0%	0.2%	0.1%	0.4%	-0.1%	-0.5%	0.0%	1.4%	0.7%	0.3%	0.4%	0.2%	0.8%	0.2%	0.0%	0.1%
Indices alternatifs																	
Structure d'avril 2020	0.1%	0.2%	0.2%	-0.3%	-0.1%	0.1%	-0.2%	-0.1%	1.8%	1.2%	1.3%	1.3%	0.8%	0.9%	0.7%	0.5%	0.7%
Structure de mai 2020	0.3%	0.1%	0.1%	-0.2%	0.0%	-0.2%	0.1%	0.0%	1.6%	0.9%	0.8%	0.7%	0.4%	1.0%	0.4%	0.3%	0.4%
Structure de juin 2020	0.2%	0.0%	0.1%	-0.1%	0.1%	-0.1%	-0.1%	0.0%	1.5%	0.8%	0.6%	0.5%	0.3%	0.9%	0.4%	0.2%	0.3%
Structure de juillet 2020	0.1%	-0.1%	0.1%	0.0%	0.2%	-0.1%	-0.2%	0.0%	1.5%	0.8%	0.5%	0.4%	0.2%	0.8%	0.4%	0.1%	0.2%
Structure d'août 2020	0.2%	-0.1%	0.1%	0.0%	0.3%	-0.1%	-0.3%	0.0%	1.5%	0.8%	0.5%	0.4%	0.2%	0.9%	0.4%	0.2%	0.2%
Structure de septembre	0.1%	-0.1%	0.1%	0.0%	0.2%	-0.1%	-0.2%	0.0%	1.5%	0.8%	0.5%	0.4%	0.2%	0.9%	0.4%	0.2%	0.2%
Structure d'octobre 2020	0.1%	0.0%	0.1%	0.0%	0.2%	-0.2%	-0.2%	0.0%	1.5%	0.8%	0.5%	0.5%	0.3%	0.9%	0.3%	0.2%	0.2%

Champ : France métropolitaine

Note de lecture : si la structure de la consommation était depuis 2015 celle observée en mai 2020, le glissement mensuel des prix en juin 2020 aurait été de -0,2 % contre +0,1 % observé en utilisant la structure de la consommation utilisée par l'IPC (structure de la consommation de 2019 pour les indices de 2020, structure de l'année A-1 pour l'année A). Le glissement annuel des prix aurait été de 0,4 % avec le panier de mai 2020 contre 0,2 % pour le glissement annuel de l'IPC.

Figure 3 : Indice des prix à la consommation et indice des prix en utilisant la structure de la consommation d'octobre 2020 (glissement annuel et glissement mensuel en %)



Champ : France métropolitaine

Note de lecture : si la structure de la consommation était depuis 2015 celle observée en octobre 2020, le glissement mensuel des prix en octobre 2020 aurait été de 0,0 % comme observé en utilisant la structure de la consommation utilisée par l'IPC (structure de la consommation de 2019 pour les indices de 2020, structure de l'année A-1 pour l'année A). Le glissement annuel des prix aurait été de 0,2 % avec le panier d'octobre 2020 contre +0,1 % pour le glissement annuel de l'IPC.

4 – Un diagnostic assez similaire pour les indices utilisés pour l'indexation du SMIC: l'indice hors tabac et l'indice hors tabac pour les ménages du premier quintile

L'indice hors tabac (France métropolitaine) recule sur un an de 0,2 % en septembre et en octobre : ce recul s'observe avec la même ampleur en utilisant la structure de la consommation de septembre 2020. L'indice hors tabac pour les ménages du premier quintile de la distribution de niveau de vie (France métropolitaine) recule de 0,4 % sur un an en septembre et en octobre comme ce que l'on observe en utilisant la structure de la consommation de septembre 2020 (ou d'octobre 2020).

Pour les ménages du premier quintile de la distribution du niveau de vie, l'exercice est toutefois plus fragile : la structure de la consommation n'est connue que grâce aux enquêtes « Budget de famille » réalisées tous les 6 ans. La déformation relative de la structure de la consommation pour les ménages du premier quintile par rapport à la moyenne des ménages est ensuite appliquée aux données de la comptabilité nationale sur l'ensemble des ménages. L'hypothèse est que ces déformations sont relativement stables dans le temps. Les indices alternatifs reposent sur la même hypothèse, ce qui implique que la déformation de la structure de la consommation pendant la crise a été identique pour tous les ménages, quel que soit leur niveau de vie.

Figure 4 : Indice des prix à la consommation hors tabac et indices des prix alternatifs utilisant la structure de la consommation d'avril, mai, juin, juillet, août, septembre et octobre 2020, hors tabac (glissement annuel et glissement mensuel, en %)

	Glissement mensuel								Glissement annuel								
	Mar-20	Apr-20	May-20	Jun-20	Jul-20	Aug-20	Sep-20	Oct-20	Feb-20	Mar-20	Apr-20	May-20	Jun-20	Jul-20	Aug-20	Sep-20	Oct-20
IPC	-0.1%	0.0%	0.2%	0.1%	0.4%	-0.1%	-0.5%	0.0%	1.2%	0.4%	0.0%	0.1%	-0.1%	0.5%	-0.1%	-0.2%	-0.2%
Indices alternatifs																	
Structure d'avril 2020	-0.2%	0.3%	0.2%	-0.3%	-0.1%	0.1%	-0.2%	-0.1%	1.2%	0.7%	0.8%	0.7%	0.2%	0.3%	0.1%	-0.1%	0.1%
Structure de mai 2020	0.0%	0.1%	0.0%	-0.2%	0.0%	-0.2%	0.1%	0.0%	1.2%	0.5%	0.4%	0.2%	-0.1%	0.6%	0.0%	-0.2%	0.0%
Structure de juin 2020	0.0%	0.0%	0.1%	-0.1%	0.1%	-0.1%	-0.1%	0.0%	1.2%	0.4%	0.2%	0.1%	-0.1%	0.5%	0.0%	-0.2%	-0.1%
Structure de juillet 2020	-0.1%	-0.1%	0.1%	0.0%	0.2%	-0.1%	-0.2%	0.0%	1.2%	0.4%	0.1%	0.0%	-0.2%	0.5%	0.0%	-0.3%	-0.2%
Structure d'août 2020	0.0%	-0.1%	0.1%	0.0%	0.3%	-0.1%	-0.3%	0.0%	1.2%	0.5%	0.2%	0.1%	-0.1%	0.6%	0.0%	-0.2%	-0.1%
Structure de septembre	-0.1%	-0.1%	0.1%	0.0%	0.2%	-0.1%	-0.2%	0.0%	1.2%	0.4%	0.1%	0.0%	-0.2%	0.5%	0.0%	-0.2%	-0.2%
Structure d'octobre 2020	-0.1%	0.0%	0.1%	0.0%	0.2%	-0.2%	-0.2%	0.0%	1.2%	0.4%	0.1%	0.1%	-0.1%	0.5%	-0.1%	-0.2%	-0.2%

Champ : France métropolitaine

Figure 5 : Indice des prix à la consommation hors tabac pour les ménages du premier quintile de la distribution de niveau de vie et indices des prix alternatifs utilisant la structure de la consommation d'avril, mai, juin, juillet, août, septembre et octobre 2020 pour ces mêmes ménages, hors tabac (glissement annuel et glissement mensuel, en %)

	Glissement mensuel								Glissement annuel								
	Mar-20	Apr-20	May-20	Jun-20	Jul-20	Aug-20	Sep-20	Oct-20	Feb-20	Mar-20	Apr-20	May-20	Jun-20	Jul-20	Aug-20	Sep-20	Oct-20
IPC	-0.1%	-0.1%	0.1%	0.1%	0.4%	-0.3%	-0.4%	0.1%	1.1%	0.3%	-0.1%	0.0%	-0.2%	0.4%	-0.3%	-0.4%	-0.4%
Indices alternatifs																	
Structure d'avril 2020	-0.2%	0.2%	0.1%	-0.3%	-0.1%	0.1%	-0.1%	0.0%	1.2%	0.6%	0.7%	0.7%	0.1%	0.2%	0.0%	-0.2%	0.0%
Structure de mai 2020	0.0%	0.0%	0.0%	-0.2%	0.0%	-0.2%	0.2%	0.1%	1.1%	0.4%	0.3%	0.1%	-0.3%	0.5%	-0.2%	-0.3%	-0.2%
Structure de juin 2020	0.0%	-0.1%	0.0%	-0.1%	0.1%	-0.2%	0.0%	0.1%	1.1%	0.4%	0.1%	-0.1%	-0.3%	0.4%	-0.2%	-0.3%	-0.3%
Structure de juillet 2020	-0.1%	-0.1%	0.0%	-0.1%	0.2%	-0.2%	-0.1%	0.1%	1.1%	0.3%	0.0%	-0.1%	-0.4%	0.3%	-0.2%	-0.4%	-0.3%
Structure d'août 2020	0.0%	-0.1%	0.0%	-0.1%	0.3%	-0.2%	-0.1%	0.1%	1.1%	0.4%	0.0%	-0.1%	-0.3%	0.5%	-0.2%	-0.4%	-0.3%
Structure de septembre	0.0%	-0.1%	0.0%	-0.1%	0.2%	-0.2%	-0.1%	0.1%	1.1%	0.4%	0.0%	-0.1%	-0.4%	0.4%	-0.2%	-0.4%	-0.3%
Structure d'octobre 2020	-0.1%	-0.1%	0.0%	0.0%	0.2%	-0.3%	-0.1%	0.1%	1.1%	0.3%	0.0%	0.0%	-0.3%	0.4%	-0.3%	-0.4%	-0.4%

Champ : France métropolitaine

ANNEXE 3 : LE SHBOE : METHODE DE CONSTRUCTION ET VARIATIONS FACE AUX CRISES (DARES)

La Dares produit chaque trimestre le salaire horaire de base ouvrier et employé (SHBOE), un indice de prix du travail défini pour ces catégories socio professionnelles comme le rapport entre le salaire mensuel de base (SMB), également produit par la Dares, et l'horaire mensuel de base. Cette note détaille la méthodologie de construction de ces indicateurs à partir des données de l'enquête Acemo-Trimestrielle et analyse la manière dont ils réagissent aux crises économiques, en les comparant avec le salaire moyen par tête (SMPT) produit par l'Insee.

A. Méthode de calcul des évolutions à partir de l'enquête ACEMO-TRIM

1. Rappel des concepts et de la méthode de calcul

UN SUIVI DES NIVEAUX DE SALAIRES DES CONVENTIONS COLLECTIVES Le SHBOE comme le SMB visent à suivre les salaires correspondant aux différents niveaux de la grille salariale des conventions collectives s'appliquant dans les entreprises. La mesure est faite en considérant un salarié représentatif par niveau au sein de chaque établissement ou entreprise échantillonné dans l'échantillon Acemo-trim (voir le champ dans l'encadré ci-dessous). Le nombre des niveaux suivis varie de 1 à 12 selon l'entreprise. Pour chacune des 4 catégories socio professionnelles (ouvrier, employé, profession intermédiaire et cadre) présentes dans l'entreprise, 3 niveaux au maximum sont suivis. Pour chacun de ces niveaux, l'entreprise déclare le salaire mensuel de base et l'horaire mensuel de base du salarié rémunéré à ce niveau de la grille.

Encadré – Echantillon et champ de l'enquête ACEMO-TRIM

L'enquête interroge 39 000 unités statistiques (établissements ou unités légales), avec une interrogation exhaustive des établissements de 250 salariés ou plus. Ceux de taille inférieure sont renouvelés par quart chaque année dans l'échantillon.

L'échantillon n'inclut que des entreprises de 10 salariés ou plus et porte sur le secteur privé non-agricole hors intérimaires et hors les contrats aidés (pour les salaires), il concerne la France entière hors Mayotte.

LE SALAIRE MENSUEL DE BASE (SMB) est le salaire brut hors primes, hors sujétion spéciale, ancienneté, heures supplémentaires ou complémentaires, avantage en nature, astreintes, dimanches et jours fériés, congés payés, indemnité journalière de sécurité sociale... Il s'agit en général de la première ligne de la fiche de paie du salarié. Le salaire de base représente en moyenne environ 80 % de la rémunération moyenne (part qui fluctue de quelques points selon la conjoncture). Le SMB peut se décliner par catégories socioprofessionnelles et par niveau de la grille salariale.

L'HORAIRE MENSUEL DE BASE correspondant au SMB est l'horaire mensuel lié à la durée collective appliquée dans l'entreprise pour le salarié dont on suit le salaire (plusieurs durées collectives peuvent s'appliquer au sein d'une entreprise). Cet horaire peut être moyen sur l'année : si un salarié travaille effectivement 38h hebdomadaires mais que cela correspond à 35 h en raison de jours de RTT associés, l'entreprise doit indiquer 152¹⁶⁴ heures mensuelles. Pour les salariés au forfait on porte également 152 heures mensuelles. L'horaire mensuel de base ne retrace donc pas les évolutions de court terme (heures supplémentaires ou activité/chômage partiel).

¹⁶⁴ Nombre mensuel d'heures, arrondi à l'heure, correspondant à une durée hebdomadaire de 35 heures.

LE SALAIRE HORAIRE DE BASE DES OUVRIERS ET DES EMPLOYÉS (SHBOE) est défini comme le rapport entre le SMB et l'horaire mensuel de base pour les deux PCS concernées. Il est calculé pour chaque niveau de chaque PCS et pour chaque entreprise puis agrégé.

2. Des indices à structure constante

Pour le SMB ou le SHBOE, le calcul de l'indice de salaire est effectué, pour un trimestre donné, uniquement sur les entreprises ayant répondu à la fois audit trimestre et au précédent. L'indice calculé est un indice à structure constante relativement à :

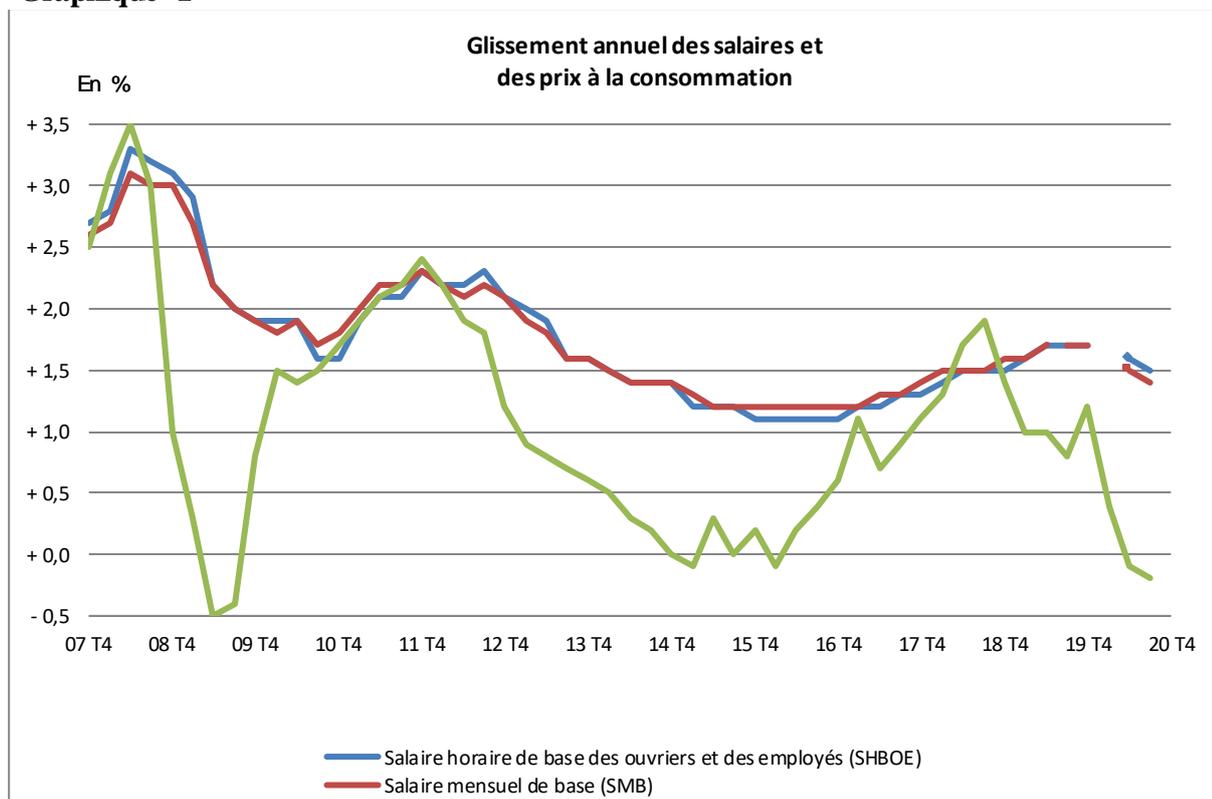
- la structure d'emploi (les pondérations des postes sont fixes sur l'année) ;
- la structure de qualification (si le salarié change d'échelon dans la grille salariale de la branche qui le couvre, il est remplacé par un autre salarié de l'échelon précédent) ;
- la structure d'ancienneté (les primes d'ancienneté sont exclues du salaire de base).

L'évolution de l'indice s'apparente donc à une mesure de l'évolution du prix du travail, qui varie selon les déterminants structurels des salaires que sont les prix, la productivité et l'inflation, notamment à travers le canal de la revalorisation du Smic et des négociations de branche.

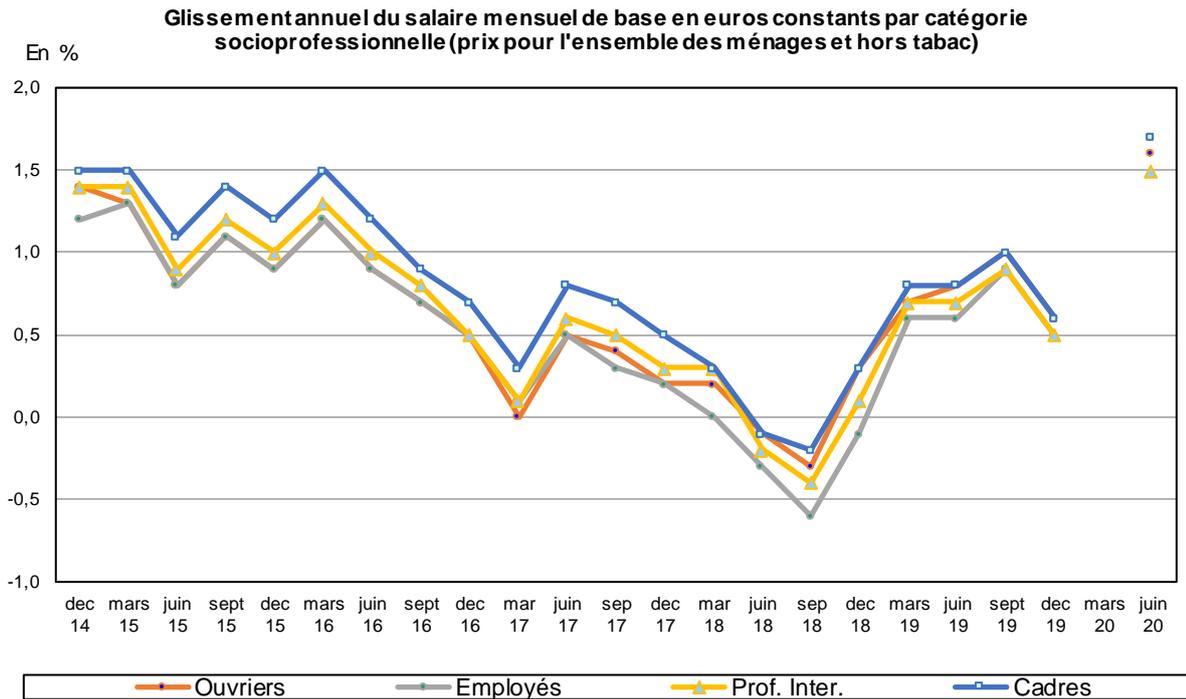
3. Le SMB et le SHBOE connaissent des variations similaires

Le SMB tous salariés et le SHBOE présentent des évolutions très proches (graphique 1) : la durée de travail associée est très peu fluctuante et les évolutions par catégories socio professionnelles sont synchroniques (elles réagissent au même moment à la conjoncture (prix et chômage)) mais avec une plus ou moins grande intensité (le glissement annuel du salaire des cadres est structurellement supérieur à celui des autres catégories socio professionnelles) (graphique 2).

Graphique 1



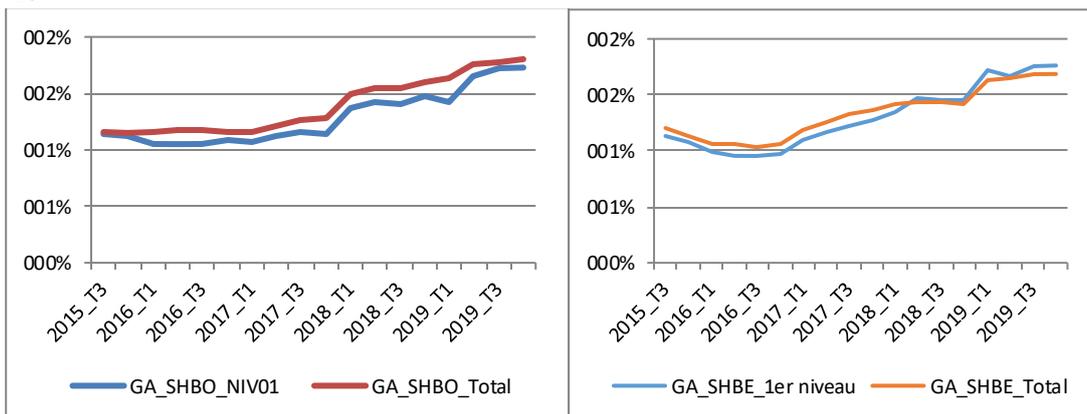
Graphique 2 : évolution des SMB catégoriels en euros constants



4. Au sein du SHBOE, les bas salaires ne connaissent pas de variations spécifiques avant la crise

Les évolutions de salaire mensuel ou de salaire horaire des salariés à bas salaires peuvent être appréhendées par celles du poste correspondant au premier niveau des grilles salariales ouvrier ou employé (données non publiées) (graphique 3).

Graphique 3 : Glissement annuel du 1^{er} niveau ouvrier et du 1^{er} niveau employé depuis 2015-T3



PRECISION SUR L'EFFET DU CHAMP : L'enquête ACEMO-TRIM ne couvre pas les TPE où les bas salaires sont fréquents (la proportion de bénéficiaires de la revalorisation du Smic atteint 25 % dans les TPE). Par ailleurs, les salariés à temps partiel (dont le salaire est plus fréquemment proche du Smic) ne sont pris en compte dans les postes de travail suivis chaque trimestre que lorsque les entreprises répondantes en emploient d'une façon 'majoritaire'.

B. L'impact de la crise sanitaire sur l'évolution des agrégats Acemo en comparaison d'autres indicateurs de rémunération

1. Impact sur la collecte

INTERRUPTION DE L'ENQUETE : l'enquête ACEMO-TRIM a été suspendue au second trimestre (données portant sur le T1-2020) au profit d'une enquête mensuelle nouvelle (ACEMO-COVID). L'enquête a repris au troisième trimestre (données au 30 juin) tandis que l'enquête ACEMO-COVID était prolongée. En conséquence un point est manquant et les variations sur l'année ou sur un trimestre nécessitant cette information ne peuvent être calculées (glissements trimestriels T1-2020/T4-2019 et T2-2020/T1-2020 du SMB et du SHBOE). Pour cette raison, une variation sur deux trimestres a été publiée (glissement semestriel T2-2020/T4-2019). La variation annuelle calculée pour les trimestres suivants (glissement annuel au T2-2020), publiée également, résulte de l'enchaînement de ce glissement semestriel avec les deux glissements trimestriels précédents (T4-2019 et T3-2019). Le calcul du glissement annuel au T3-2020, dont le résultat sera utilisé dans la formule de calcul de la revalorisation automatique du Smic au 1^{er} janvier 2021 est donc une combinaison entre les variations trimestrielles usuelles, et une variation semestrielle englobant la période manquante¹⁶⁵.

2. L'activité partielle n'a pas d'impact sur le prix du travail tel que mesuré par le SHBOE

EFFETS DE L'ACTIVITE PARTIELLE MISE EN PLACE DEPUIS MI-MARS 2020 : l'horaire mensuel de base utilisé dans ACEMO n'a pas été affecté car ce ne sont pas des heures effectivement travaillées qui sont mesurées mais la durée collective rémunérée.

VARIATIONS PENDANT LA CRISE COVID : Les variations de l'indice pendant la crise mesurent donc la manière dont les salaires se sont ajustés indirectement face aux variations du chômage, de la productivité et de l'inflation pendant la crise.

3. Le salaire moyen par tête (SMPT) est à l'inverse fortement affecté par l'activité partielle

Le SMPT, indicateur de conjoncture salariale produit par l'Insee, résulte du rapport de la masse salariale des comptes nationaux à l'effectif salariés. Il s'apparente au produit d'un salaire à structure constante par un indice représentant la modification de structure.

Les différences avec le SMB de la DARES sont de 3 ordres (voir tableau détaillé en annexe) :

- Différence de couverture des éléments de rémunération : le SMPT inclut les primes et heures supplémentaires/complémentaires, l'épargne salariale, éléments dont les évolutions sont très liées au cycle économique. Ce point a deux implications majeures pour expliquer les différences de variation pendant la crise actuelle. Premièrement, la nature des rémunérations prises en compte dans la masse salariale a rendu le SMB très sensible au recours massif à l'activité partielle. En comptabilité nationale, cette dernière est considérée comme une prestation sociale en espèces versée aux ménages par les administrations publiques. Le dispositif d'activité partielle se traduit dans le compte des entreprises par une diminution de la masse salariale (seules les heures travaillées sont rémunérées par les entreprises) et, dans le compte des ménages par une prestation sociale compensant (selon les cas, partiellement) la diminution de leurs revenus d'activité. Les salariés placés en activité partielle sont toujours considérés en emploi (mais leur volume horaire de travail est diminué). En conséquence, l'indice du SMPT a donc été très sensible au recours

¹⁶⁵ Dit autrement, il sera assis sur le chaînage du glissement trimestriel au T3-2020, avec le glissement semestriel T2-2020/T4-2019 et le glissement trimestriel T4-2019/T3-2019.

massif à l'activité partielle pendant la crise, qui a conduit à une forte réduction de la masse salariale mais un maintien des effectifs correspondant, et donc à une forte chute de l'indice. Deuxièmement, la prise en compte des heures supplémentaires, qui ont sensiblement diminué pendant la crise, a pu appuyer encore davantage la chute de l'indice.

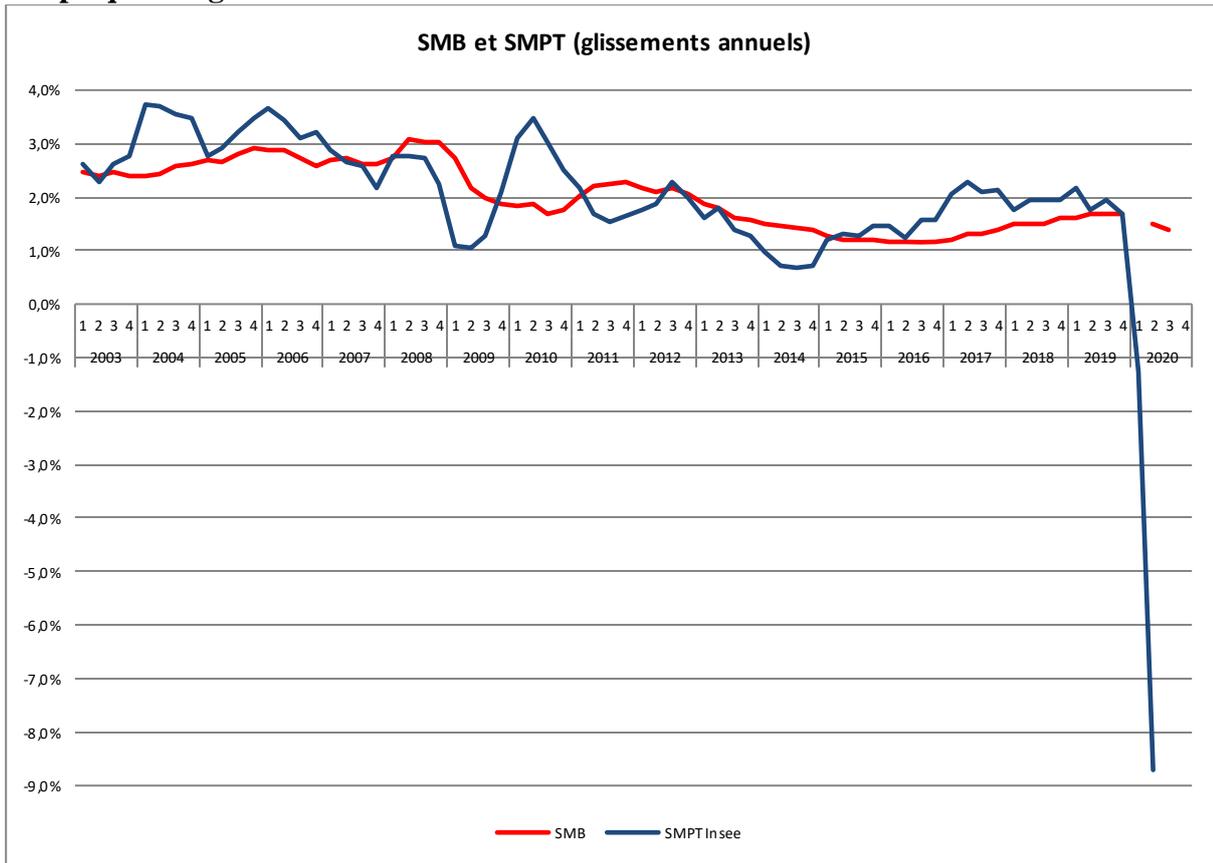
- Différence de nature : Le SMB est un indice à structure constante. Il mesure le prix du travail circonscrit au salaire de base. A l'inverse, le SMPT résulte des entrées/sorties sur le marché du travail de salariés aux caractéristiques individuelles potentiellement différentes, mais aussi des changements de qualification des salariés. Pendant la crise, la destruction d'emplois peu qualifiés (notamment intérim et CDD) a pu conduire à pousser l'indicateur à la hausse, mais dans une ampleur négligeable en comparaison de l'effet de l'activité partielle.
- Différence de champ : tous les salariés indépendamment de la taille de l'entreprise pour le SMPT.

Le SMB et le SMPT présentent une tendance semblable (graphique 4). Toutefois, étant composé d'éléments de rémunérations plus ou moins sensibles aux variations de l'activité économique, le SMPT présente une plus grande variabilité conjoncturelle que le SMB qui ne comprend lui que les éléments fixes de la rémunération et est insensible à la structure de l'emploi.

Pendant la crise récente, les différences de variation s'expliquent donc principalement par la manière dont l'activité partielle a affecté les différents indicateurs, ainsi que dans une moindre mesure par la variation des heures supplémentaires. Ces facteurs expliquent la forte chute du SMPT, à l'inverse de la faible décélération du SHBOE et du SMB.

Les évolutions du SMPT et du nombre d'heures supplémentaires issu de ACEMO-TRIM (voir graphique 5) sont également corrélées avant la crise, tout comme celles des autres éléments variables de rémunération (voir annexe, graphique 6 pour la période 2007-2014).

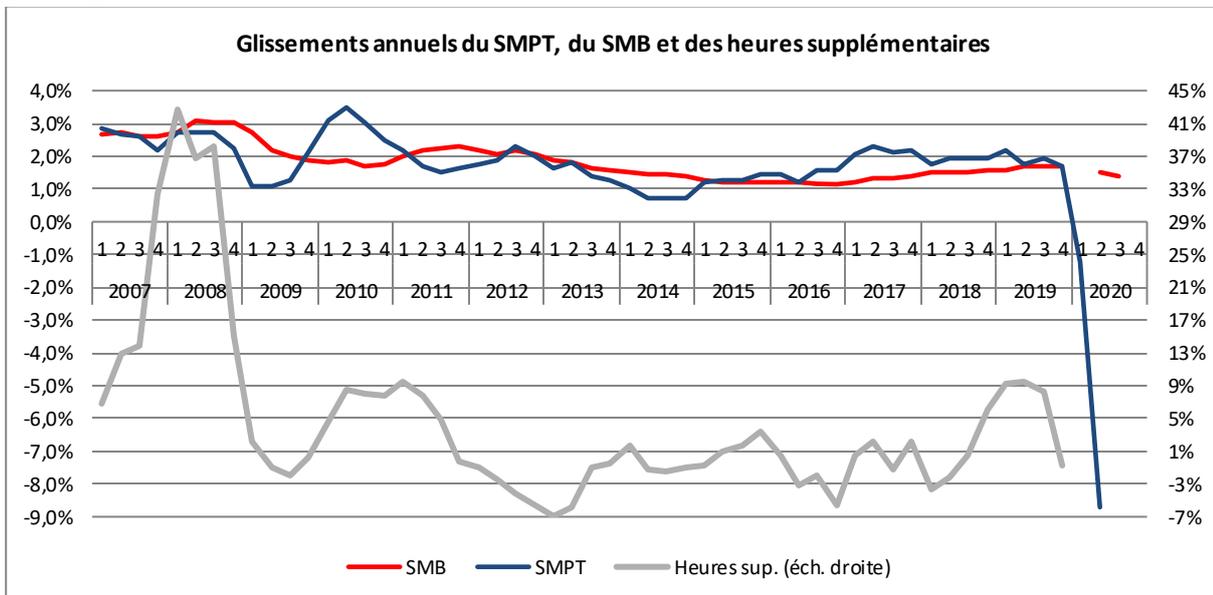
Graphique 4 : glissements annuels du SMB et du SMPT



Champ : voir tableau récapitulatif.

Sources : SMB – enquête ACEMO trimestrielle (DARES) ; SMPT INSEE – Compte nationaux (INSEE).

Graphique 5 : aperçu de la contribution de la composante heures supplémentaires sur l'écart SMB-SMPT



Champ : voir tableau récapitulatif.

Sources : SMB et heures supplémentaires – enquête ACEMO trimestrielle (DARES) ; SMPT – Compte nationaux (INSEE).

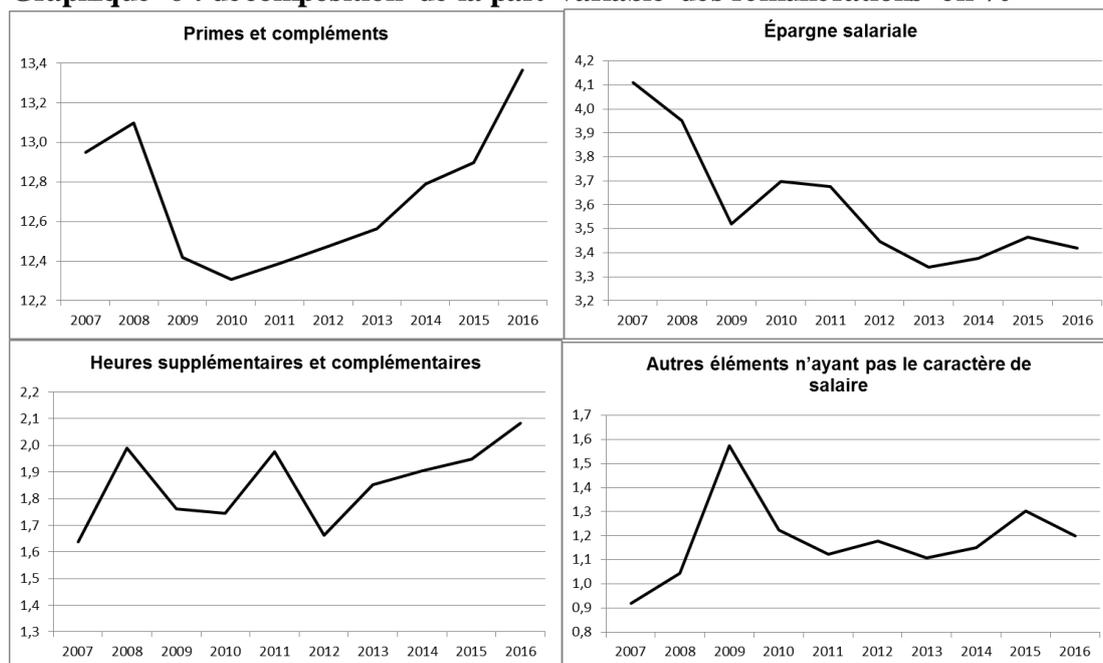
Note: les heures supplémentaires sont calculées pour tous les salariés à temps complet. Elles partagent donc le même champ que le SMB. Les évolutions du nombre d'heures supplémentaires déclarées à compter du 4^e trimestre 2007 reflètent pour partie une modification des comportements déclaratifs des entreprises à l'enquête, l'entrée en vigueur de la loi TEPA du 1er août 2007 ayant incité les entreprises à les recenser de façon plus précise et régulière. De la même façon, l'arrêt du dispositif au troisième trimestre 2012 expliquerait leur baisse.

Annexes

Tableau 1 : différences entre le SMB et le SMPT – tableau synthétique

Agrégat	SMPT INSEE	SMB/SHBOE
Source	INSEE– Administrative	DARES – Enquête
Collecte	DSN – auparavant Bordereaux récapitulatifs de cotisations (BRC) remplis par les établissements employeurs du régime général et collectés par L’ACOSS. Données trimestrielles transmises par l’ACOSS à l’INSEE pour les comptes nationaux.	Enquête ACEMO Entreprises >249 salariés : interrogées exhaustivement. Entreprises < 250 salariés : interrogés par sondage avec échantillon renouvelé par quart chaque année. Suivi de postes et non de salariés.
Stockage	Comptes nationaux – INSEE	Panel ACEMO
Périodicité	Trimestrielle	Trimestrielle
Champ	Ensemble des cotisants du secteur concurrentiel. <i>Dont :</i> <i>Ent. < 10 salariés</i> <i>Drom</i> <i>Administrations publiques</i> <i>Education non-marchande</i> <i>Santé non-marchande</i> <i>Employeurs agricoles</i> <i>Syndicats de copropriété</i> <i>Associations de type loi 1901 action sociale</i> <i>Activités des ménages</i> <i>Activités extraterritoriales</i> <i>Contrats aidés, apprentis, stagiaires</i> <i>Intérimaires</i>	Etablissements appartenant aux entreprises du secteur concurrentiel non agricole. Non Oui, depuis 2017 Non Non Non Non Non Oui, depuis 2017 Oui, depuis 2017 Non Non Non Non
Rémunérations couvertes	Salaires et traitements bruts (D.11 dans les comptes nationaux), soient les salaires et traitements en espèces et en nature. <i>Dont :</i> <i>Primes</i> <i>Heures supplémentaires</i> <i>Epargne salariale</i>	Salaire brut de base avant déduction des cotisations sociales et avant versement des prestations sociales. Non Non Non
Effectifs	Effectif moyen sur l’année	Effectifs correspondant à chacun des douze postes de qualification ACEMO.
Effets structurels	Oui, au travers d’effets de composition, le SMPT reflète en effet : - l’évolution des qualifications ; - l’évolution de la quotité de travail.	Non, car structure de qualifications constante (suivi d’un poste par unité de temps).
Effets saisonniers et conjoncturels	Oui, primes et heures supplémentaires. Les séries des comptes nationaux sont CVS – CJO.	Non
Publications	Note de conjoncture – INSEE	DARES Indicateurs Note de conjoncture – INSEE

Graphique 6 : décomposition de la part variable des rémunérations en %



Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé (hors apprentis et stagiaires) hors agriculture, activités extraterritoriales, activités des ménages en tant qu'employeurs ; France métropolitaine.

Sources : INSEE-DARES, Enquête sur le coût de la main d'œuvre et la structure des salaires.

Lecture : en 2016, les primes et compléments de salaires représentent 13,4 % de la rémunération totale des salariés, les heures supplémentaires et complémentaires 2,1 %, l'épargne salariale 3,4 % et les autres éléments 1,2 %, portant l'ensemble de la part variable à 20,1 % de la rémunération totale.

Note : les autres éléments n'ayant pas caractère de salaire comprennent notamment les diverses indemnités ponctuelles (chômage partiel, licenciement, mise à la retraite), le rachat de jours sur le compte épargne-temps ou encore les indemnités pour congés intempéries.

ANNEXE 4 : DU SMIG AU SMIC : LES PREMIERES DECENNIES DU SALAIRE MINIMUM EN FRANCE (DE 1950 A LA PREMIERE MOITIE DES ANNEES 1980)¹⁶⁶

(Jérôme Gautié- Université Paris 1)

Le salaire minimum interprofessionnel légal est, avec le système de sécurité sociale, un des deux piliers fondamentaux du modèle social français de l'après-guerre. La France était pourtant en retard jusqu'à la seconde guerre mondiale en matière de régulation publique des salaires. Dès la fin du XIX^{ème} siècle et les deux premières décennies du XX^{ème}, les pays anglo-saxons avaient adopté divers dispositifs de salaires planchers. La France leur avait emboîté le pas en 1915, mais par une loi limitée aux seules ouvrières à domicile de l'industrie du vêtement. L'instauration d'un premier salaire minimum légal interprofessionnel en 1950 (le SMIG) marqua donc un tournant important. L'onde de choc des événements de mai 1968 déboucha sur sa profonde réforme en 1970, avec l'instauration du SMIC, et une politique active de revalorisation jusqu'au début des années 1980.

L'instauration du SMIG en 1950 et son évolution jusqu'à la fin des années 1960

La loi sur les conventions collectives de février 1950

Prix et salaires étaient depuis 1939 sous le contrôle de l'Etat. En novembre 1939, un décret avait stipulé que les « *salaires et de façon générale les conditions de travail seront stabilisés à leur niveau du 1^{er} septembre 1939* [soit deux jours avant la déclaration de guerre à l'Allemagne] ». Ces dispositions, qui concernaient au départ les entreprises travaillant pour la défense nationale, furent progressivement étendus à l'ensemble des entreprises et des activités (juin 1941). En juin 1943, le régime de Vichy décide que les salaires seront fixés par le secrétaire d'Etat au travail. Les lieux de travail sont répartis en zones géographiques, et les salariés regroupés en différentes catégories. Pour chaque zone et pour chaque catégorie, un arrêté ministériel fixe un salaire minimum et un salaire maximum.

Au lendemain de la guerre, le retour à la liberté des prix et des salaires va se faire progressivement, les gouvernements craignant une envolée de l'inflation, dans une période de pénuries importantes et de fortes mobilisations sociales, notamment pour des hausses de salaire¹⁶⁷. Lorsque le retour à une certaine liberté des prix est acquis en 1948, les syndicats exercent une forte pression pour sortir de ce « *régime boiteux des prix libres et des salaires bloqués* », selon l'expression d'un dirigeant de la CGT-Force Ouvrière nouvellement créée¹⁶⁸.

La restauration de la liberté de négociation collective fut acquise par la loi du 11 février 1950 portant sur les conventions collectives. Cette loi, dans son article 31x, prévoit l'instauration d'un salaire minimum national interprofessionnel garanti (le SMNIC, devenu très rapidement le SMIG), qui, dans l'esprit du législateur, comme l'avait souligné dans son commentaire l'éminent juriste du travail Paul

¹⁶⁶ Ce texte reprend et développe certains éléments évoqués dans Jérôme Gautié (2019) "Débats et politiques du salaire minimum. La voie française en perspective internationale, des années 1890 à nos jours", in Margairaz M. et Pigenet M., *Le prix du travail. France et espaces coloniaux, XIX-XXI^{ème} siècle.*, Editions de la Sorbonne. Pour une mise en contexte de la question du salaire minimum au sein de la politique plus générale des revenus au cours de la même période, voir aussi dans le même ouvrage la contribution de Michel Margairaz « Une politique publique subordonnée. La politique de rémunération du travail en France (1936-1982)".

¹⁶⁷ Dès septembre 1944, Henri Reynaud, secrétaire de la CGT, rappelle que « *la bataille pour les salaires a été une des bases fondamentales de la préparation de la réalisation de la grève générale insurrectionnelle qui a libéré notre grand Paris* » (cité par Roland Metz, *Le SMIC : une conquête, un combat*, Paris, VO Editions, 2006, p.21).

¹⁶⁸ Robert Bothereau (1951), « Le régime des conventions », *Revue économique*, vol.2, n°1 (février), p.36. Robert Bothereau est le premier secrétaire général de la CGT-FO, fondée en 1948.

Durand, « *devait avoir pour seul objet d'éviter des cas d'exploitation individuelle* »¹⁶⁹. La crainte était en effet que dans certaines branches, la faiblesse de la représentation syndicale allait entraîner des salaires très bas. Le SMIG était donc conçu comme un simple garde-fou, là où la négociation collective serait inopérante ou trop déséquilibrée en défaveur des salariés. Il ne s'applique pas au secteur agricole, qui bénéficie de son propre salaire minimum, le SMAG, et se décline par zone de salaire, en fonction du niveau de coût de la vie estimé, un abattement s'appliquant au taux horaire du SMIG de la zone de référence (zone 0, comprenant Paris et Marseille) selon les « zones de salaire » - cf. l'encadré 1.

Sans surprise, le patronat était contre le salaire minimum légal, dans lequel il voyait notamment la continuation du dirigisme de l'Etat¹⁷⁰. Quant aux syndicats, leur conception était beaucoup plus ambitieuse que celle du simple plancher voulu par le gouvernement - ce « *minimum minimorum* » selon les termes d'un commentateur de l'époque. C'était particulièrement le cas de la CGT (premier syndicat de France, forte de plusieurs millions d'adhérents) soutenue par le Parti Communiste à l'époque premier parti de France (avec 28% des voix aux élections législatives de 1946).

Les débats vont porter sur deux points plus particuliers : les modalités de détermination du SMIG, renvoyant plus fondamentalement à sa conception même (simple salaire plancher ou salaire « vital/social », ce que les anglo-saxons nomment le « *living wage* ») ; le lien entre le SMIG et les autres salaires. Les gouvernements successifs adopteront une politique relativement similaire du début des années 1950 à la fin des années 1960, les augmentations très modérées du SMIG se traduisant, au cours de cette période de forte croissance, par un net décrochage entre l'évolution de ce dernier et celle du salaire moyen.

Echec de l'approche en termes de « minimum vital » : de l'abandon du « budget-type » à l'indexation sur un indice des prix

Parmi les mesures devant s'appliquer dès la Libération, le programme du Conseil National de la Résistance (CNR) avait préconisé l'instauration de « *la garantie de salaire et de traitement qui assure à chaque travailleur et à sa famille la sécurité, la dignité et la possibilité d'une vie pleinement humaine* ». Dans la même lignée, la CGT avait précisé sa conception à son 27^{ème} Congrès en 1948, en revendiquant un salaire minimum qui devait couvrir au moins le « *minimum vital* », conçu comme « *la somme au-dessous de laquelle les besoins individuels et sociaux de la personne humaine, considérés comme élémentaires et non compressibles, ne peuvent plus être satisfaits* » et dont le calcul devait se fonder sur un « *budget minimum vital permettant de donner une mesure à la notion de reproduction de la force de travail* »¹⁷¹. La référence au concept marxiste de force de travail et au terme « vital » ne doit pas occulter le fait qu'il n'est pas question simplement de besoins physiologiques de base, mais plus largement de la satisfaction de besoins sociaux conçus comme la condition minimale de cette vie « *pleinement humaine* » évoquée par le CNR. De ce point de vue, la conception de la CFTC, le syndicat chrétien principal rival de la CGT à l'époque n'est pas très différente¹⁷².

Tout l'enjeu est alors de déterminer le niveau de ce minimum vital/social devant définir le montant du SMIG. Cette mission est confiée à la Commission Supérieure des Conventions Collectives (CSCC), créée par la même loi de 1950, présidée par le Ministre du Travail et composée de représentants syndicaux, patronaux et d'associations familiales¹⁷³, qui est chargée d'établir le

¹⁶⁹ Paul Durand, « La loi du 11 février sur les conventions collectives du travail (2^{ème} partie) », *Droit Social*, volume 13, 1950, p.155-163 (citation p.158).

¹⁷⁰ Pierre Waline, « Le Patronat français et les conventions collectives », *Revue économique*, Volume 2, No. 1, 1951, p. 25-34

¹⁷¹ Elyane Bressol "La difficile naissance du SMNIC", *Cahiers de l'Institut d'Histoire de la CGT*, mai 2002, p.4-5.

¹⁷² La CGT-FO naît en décembre 1947 de la scission avec la CGT ; La CFDT naîtra d'une scission de la CFTC en 1964.

¹⁷³ La CSCC comprenait quinze représentants des employeurs, quinze représentants des salariés (notamment 7 pour la CGT, 3 pour la CGT-FO, 4 pour la CFTC et un pour la CGC), et trois représentants des « intérêts familiaux » désignés par l'Union Nationale des associations familiales (UNAF)

« budget-type » en fonction de l'identification des besoins « vitaux ». Il s'agissait là d'une concession arrachée au gouvernement hostile à cette procédure. « *Les risques d'appréciation subjective et de discussions sans issue nous paraissent malheureusement inévitables* » avait souligné Georges Bidault, le Président du Conseil, lors du débat parlementaire (cité par Durand, op.cit. : 158-159). Il craignait aussi et surtout les surenchères et que le minimum vital qui en résulte soit fixé à un niveau trop élevé, provoquant de l'inflation et menaçant les grands équilibres économiques - la pénurie de main d'œuvre rendant secondaire la crainte du chômage, même si elle n'était pas tout à fait absente¹⁷⁴.

De fait, la crainte de « *discussions sans issues* » se trouva confirmée, tant les positions des représentants du patronat et ceux des syndicats étaient inconciliables. Les premiers prétendaient s'en tenir à une approche "*scientifique*" déterminant les simples conditions d'entretien physiologique, et ne voulaient au départ prendre en compte que les besoins de la « personne humaine », c'est-à-dire « *les besoins de l'adulte, homme ou femme, vivant dans des conditions ordinaires, en zone climatique tempérée, et n'accomplissant aucun travail musculaire extérieur, professionnel ou autre* ». Les syndicalistes, plaidaient au contraire pour prendre comme référence un manoeuvre ordinaire de la région parisienne, et tenir compte des « besoins sociaux incompressibles ». A partir de cette base, si un certain accord émergea sur l'estimation du budget alimentaire, en revanche, les dissensions furent indépassables sur l'estimation des autres besoins – avec des discussions acharnées portant sur le nombre de savonnettes, de costumes ou de chemises de nuit, sur les dépenses d'électricité ou sur la nécessité d'un point d'eau dans le logement, pour ne citer que quelques exemples¹⁷⁵. Cet échec donna la possibilité au gouvernement de choisir de façon unilatérale le niveau du SMIG, par le décret du 23 août 1950.

Deux ans plus tard (loi du 18 juillet 1952), à l'occasion d'un ralentissement de la hausse des salaires¹⁷⁶ et de l'inflation, l'indexation du SMIG sur les prix est adoptée – c'est le principe de « l'échelle mobile des salaires » selon la terminologie de l'époque -, prévoyant un ajustement automatique dès que l'indice des prix de référence dépasse le seuil de 5% depuis le dernier ajustement (si du moins celui-ci n'est pas intervenu dans les quatre derniers mois). Cette mesure en apparence technique entérine l'abandon de fait d'une conception du salaire minimum comme « *living wage* ». Cette dernière repose en effet sur une vision *normative* visant à déterminer quels sont les besoins sociaux devant être couverts par la rémunération minimale, à partir de l'élaboration d'un « budget-type ». L'indexation sur un indice des prix substitue au « budget-type » *normatif* le budget *réel* révélé par l'enquête de l'INSEE, ne prenant en compte, par définition, que les dépenses effectives, et non pas – comme le soulignent les syndicats, les « besoins insatisfaits ». Certains syndicats continueront cependant à élaborer un budget-type - la CGT mettra régulièrement le sien à jour jusqu'en 1972 pour tenir compte de « l'évolution des besoins sociaux » - et s'en serviront comme référence pour dénoncer le niveau trop bas du SMIG. L'abandon officiel de la référence au « budget-type » achevait aussi de réduire la CSCC à un rôle marginal, simplement consultatif sur les augmentations du SMIG non automatiques, que le gouvernement se gardait l'entier pouvoir de déterminer par décret et selon son calendrier.

Avec l'indexation, le calcul indice des prix devient donc un élément déterminant de l'évolution du SMIG. Lorsqu'en 1957 le seuil d'ajustement automatique est ramené de 5% à 2%, est introduit un

¹⁷⁴ Bidault précisait : « [...] la fixation des salaires [...] doit être faite compte tenu non seulement des besoins, mais aussi du revenu national, de la productivité nationale et des impératifs de concurrence étrangère [...] Ce que nous voulons, c'est améliorer, autant qu'il est au pouvoir de la nation, la situation ouvrière tout en évitant le chômage, en écartant la chute de la monnaie, en évitant la hausse des prix » (cité par Paul Durand, « La loi du 11 février sur les conventions collectives du travail (2ème partie) », art.cité, p.158-159).

¹⁷⁵ Pour ne citer que quelques anecdotes, sur le nombre de costumes à intégrer, un représentant patronal précisa qu'un seul suffisait pour l'ensemble de la vie, puisqu'il ne servait « *que pour les mariages et les enterrements* » (cité par Roland Metz, op.cit., p. 16) ; un autre avait demandé que les besoins en électricité ménagère ne soient évalués « *qu'après une étude sérieuse sur l'horaire moyen des ensoleillements* » (cité par *Le Monde*, article du 21/09/1953.). Près de trois décennies plus tard, François Ceyrac, devenu depuis président du CNPF, et qui avaient participé à l'époque à la Commission, se souvenait combien les discussions avaient été "*atroces*" (cité par Henri Weber, *Le parti des patrons, Le CNPF (1946-1986)*, Paris, Le Seuil, 1986, p.114).

¹⁷⁶ En 1952 la hausse de salaires fut de seulement 2,5%, contre 20% en 1950 et 30% en 1951.

indice des prix particulier pour l'indexation de ce dernier, fondé sur un nombre réduit d'article (179 contre plus de 210 pour l'indice général des prix à la consommation), et supposé refléter l'évolution du coût de la vie d'un « manœuvre célibataire en bas de l'échelle dans la région parisienne ». Cet indice que va concentrer les critiques, notamment des syndicats¹⁷⁷. Outre qu'il repose sur un profil de référence très particulier, il est plus facilement sujet à manipulations. Ainsi lors de l'adoption du plan de stabilisation de 1963, le gouvernement réussit à peser sur les prix de 90 articles figurant parmi les 179 retenus dans l'indice pour le SMIG¹⁷⁸. Ce dernier restera en vigueur presque une dizaine d'années, avant d'être remplacé par l'indice général des prix rénové (259 articles) au début de 1966.

La relation entre le SMIG et les autres salaires et la crainte de l'inflation salariale

Les réticences à l'égard de l'approche par budget-type et l'encadrement de l'indexation sur les prix traduisait aussi et surtout la crainte partagée par tous les gouvernements de la IV^{ème} république, et encore présente chez leurs successeurs des années soixante, d'une spirale inflationniste d'origine salariale. Un enjeu primordial était donc d'éviter autant que faire se peut que les augmentations du SMIG ne se répercutent sur l'ensemble des salaires. René Pléven, qui a succédé à Georges Bidault à la présidence du Conseil quand le SMIG entre en vigueur, en appelle à cette occasion, dans un discours radiophonique « à la sagesse et à l'esprit civique de tous. *Que vous soyez salariés ou employeurs, vous avez tous avantage à ce qu'un esprit d'entente règne dans les professions ou les industries. Vous avez tous avantage à ce que la stabilité de la monnaie et celle des prix soient maintenues* ». Le décret du 23 août 1950 fixant le montant du SMIG est très explicite : « [ce décret] n'a pas pour objet de fixer le niveau des salaires et que le minimum qu'ils instituent n'est pas non plus le point de départ de la hiérarchie des salaires. La fixation du S.M.I.G., considéré comme minimum social dû à tout salarié qui apporte son travail à une entreprise, ne peut avoir comme conséquence l'augmentation automatique des salaires dans toutes les catégories professionnelles, dans toutes les branches d'industrie, qui aboutirait à des conséquences telles que le sort des travailleurs les moins favorisés, au lieu d'être amélioré, se trouverait aggravé. »

La conception exprimée dans le décret allait, sur ce point aussi, exactement à l'encontre des conceptions syndicales, à commencer par celle de la CGT, pour qui le minimum devait bien constituer au contraire la base de l'échelle de tous les salaires – soit l'indice 100 dans les conventions collectives, chaque niveau de salaire du reste de la grille devant être indexé sur ce premier niveau. La conception de la CFTC n'était pas très différente. Un des enjeux était notamment d'empêcher que l'instauration d'un salaire minimum ne se traduise par une compression de la hiérarchie des salaires, qu'aucun des deux syndicats, qui se faisant concurrence pour attirer les cadres, ne voulait promouvoir¹⁷⁹.

De fait, les craintes gouvernementales concernant les effets d'entraînement du SMIG sur les autres salaires se trouvèrent elles aussi confirmées. Selon les certaines estimations, en juillet 1950, à la veille de l'introduction du SMIG, environ 30% des salariés touchaient moins que le niveau fixé par le gouvernement. La conséquence immédiate fut donc une forte compression de la hiérarchie des salaires, mais qui fut en partie effacée par la hausse rapide des salaires des plus qualifiés dans les mois qui suivirent. Quand intervint une augmentation en septembre 1951, pratiquement tous les salaires furent augmentés dans la même proportion - exactement ce que craignait le gouvernement¹⁸⁰. Malgré la restauration de la liberté de négociation, syndicats et patronats s'étaient calés de fait sur les évolutions du salaire minimum. Le patronat avait dénoncé lui aussi le caractère potentiellement inflationniste du SMIG lors dès son adoption, lié à la diffusion probable de ces augmentations à l'ensemble des salaires ; une augmentation de ce dernier trop importante entraînerait une compression

¹⁷⁷ La CGT conteste aussi l'indice général des prix à la consommation, et développera son propre indice des prix et le mettra à jour jusqu'à 1998. Cf. Florence Jany-Catrice, *L'indice des prix*, La Découverte, 2019.

¹⁷⁸ Voir l'article d'Alain Verholes, *Le Monde*, 17/02/1966.

¹⁷⁹ Jean-Louis Guglielmi, « Les salaires et l'unité des revendications syndicales. », *Revue économique*, volume 8, n°5, 1957, p. 858-871.

¹⁸⁰ Harry C. Eastman, « The Economic Effects of the French Minimum Wage Law », *American Economic Review*, volume 44, n° 3, June, 1954, p.369-376.

des salaires, mais celle-ci serait difficilement tenable dans le temps, les employeurs étant obligés de la répercuter sur les salaires plus élevés « *pour que le rendement ne soit pas découragé* »¹⁸¹

Les répercussions automatiques du SMIG sur les autres salaires est un des thèmes récurrents de la période, même si les outils statistiques permettant d'en mesurer la réalité et l'ampleur n'existent pas encore. Au milieu des années 1960, un commentateur dénonce, dans la revue *Droit Social*, « *cette maladie de l'économie nationale : la sclérose de la structure des salaires* » - alors que l'évolution du salaire moyen déjà largement décroché de celle du SMIG, comme on va le voir – évoquant le « *le grave inconvénient et la source constante de malentendus qui consistent à baser la variation des salaires de tous les secteurs économiques d'une nation sur un chiffre unique : le SMIG* »¹⁸².

Outre les arrangements avec l'indice des prix, les gouvernements recourent à d'autres techniques pour limiter l'augmentation du SMIG dont on craint les effets de diffusion. Ainsi, entre 1954 et 1959, est mise en place « une indemnité horaire non hiérarchisée » qui vient obligatoirement se rajouter au SMIG mais sans lui être intégrée – et dont le montant est fixé aussi par le gouvernement et évolue au même rythme - ce qui permet d'augmenter la rémunération minimale légale, sans formellement augmenter le SMIG.

Le décrochage du SMIG par rapport au salaire moyen jusqu'à 1968.

Le **graphique 1** retrace (pour un salarié à temps plein) l'évolution du pouvoir d'achat du salaire minimum mensuel net et du salaire moyen net depuis 1951. Il fait apparaître un net décrochage de l'évolution des deux variables, notamment entre le milieu des années 1950 et la fin des années 1960 (début 1968). En 1967, le salaire moyen a progressé de 103% en termes réels depuis 1951 (soit plus que doublé), alors que le pouvoir d'achat du SMIG n'a progressé lui que de 25%. Ce constat appelle cependant trois remarques.

Il faut d'abord souligner qu'un même déflateur est utilisé ici pour le salaire minimum et le salaire moyen. Selon ce déflateur (l'indice général des prix à la consommation), le SMIG stagne en pouvoir d'achat entre 1955 et 1967. Or, comme on l'a noté plus haut, entre 1957 et 1966, un indice des prix spécifique (« l'indice 179 ») est utilisé pour indexer le SMIG sur les prix. Celui-ci progressant moins que l'indice général des prix, la stagnation en termes réels apparaissant sur le graphique 1 implique donc une progression plus rapide du SMIG que l'augmentation de l'indice 179. De fait, notamment à partir des années 1960, les gouvernements Pompidou octroient (au moins certaines années) des augmentations du SMIG supérieures à l'augmentation requise par l'indexation légale sur les prix, pour mieux faire profiter les salariés en bas de l'échelle « à l'expansion » selon le discours officiel¹⁸³. Le terme de « coup de pouce » commence même à être utilisé¹⁸⁴. Cependant, ce dernier n'est pas accordé tous les ans, et ne dépasse pas 1,5% - alors que les gains moyens annuels de productivité du travail, qui se répercutent grosso modo sur le salaire moyen sont de l'ordre de 5% sur la période. Même avec « l'indice 179 » comme déflateur pour le SMIG, le décrochage avec le salaire moyen apparaît criant, et commence à être bien perçu par les contemporains.

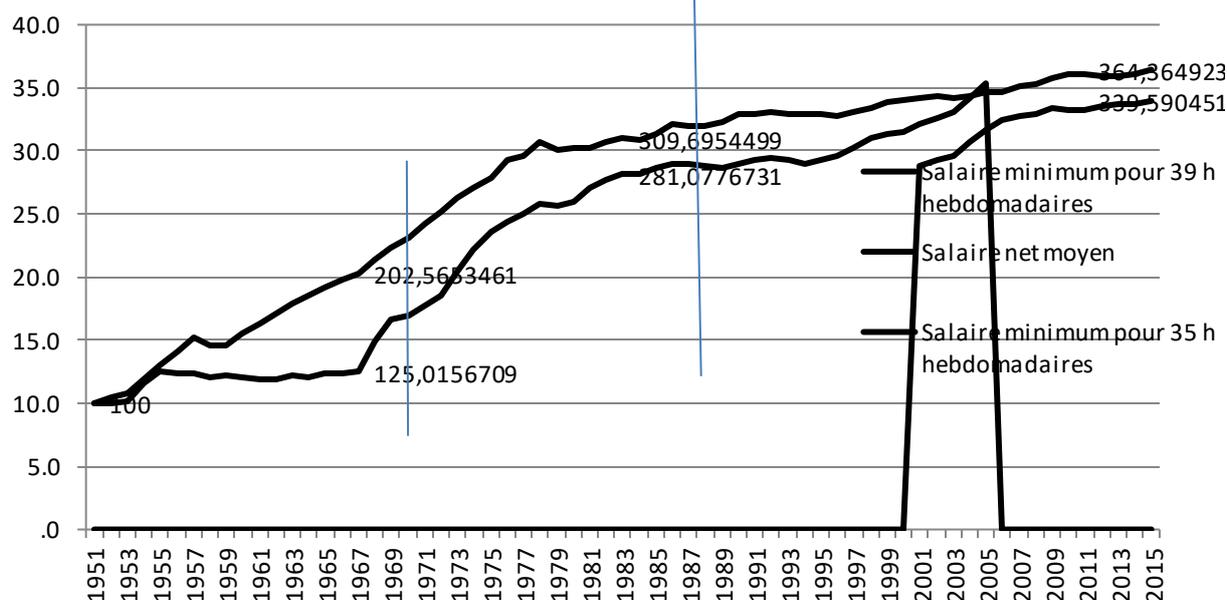
¹⁸¹ Pierre Waline, « Le Patronat français et les conventions collectives », *art.cit.*, p.32.

¹⁸² Guy Constantin (1964), « Une maladie de l'économie nationale : la sclérose de la structure des salaires », *Droit Social*, n°2, février, p.99.

¹⁸³ La loi du 26 juin 1957 (ramenant le seuil d'indexation au prix à 2%) avait prévu que les relèvements du S.M.I.G. pourraient être plus importants que ceux résultant du jeu normal du mécanisme d'indexation sur les prix, « *pour tenir compte de l'évolution des conditions économiques générales et du revenu national* ».

¹⁸⁴ Voir par exemple l'article dans *Le Monde*, du 15/02/1966.

Graphique 1 : Salaire minimum mensuel net, salaire moyen mensuel net (euros constants) (salariés à temps plein) (1951-2015) (Source : Insee)



Champ : France ; salariés à temps complet (i.e. à temps plein sur l'ensemble de l'année) du secteur privé et des entreprises publiques, y c. les apprentis et les stagiaires ; salaires nets de prélèvements.

Note : pour les salariés au SMIC, le salaire est calculé sur une base de 39h par semaine jusqu'en 2000, et sur une base de 35h à partir de 2001. Le décrochage constaté en 2001 concerne seulement les salariés embauchés à partir de 2001, sur une base de 35h par semaine (i.e. pour une rémunération hebdomadaire de 35 x taux horaire du SMIC, au lieu de 39 x SMIC horaire auparavant) ; les salariés au SMIC déjà en emploi au moment du passage aux 35h ont vu leur rémunération mensuelle maintenue constante (et donc à un taux horaire de fait supérieur au SMIC horaire). Pour ces salariés, l'évolution de la rémunération est représentée par le trait en pointillé.

Lecture : pour un indice base 100 en 1951, en 1967 (respectivement en 1983), le niveau du salaire minimum à temps complet s'élevait à 125 (respectivement à 289), et celui du salaire moyen à temps complet à 202 (respectivement à 310).

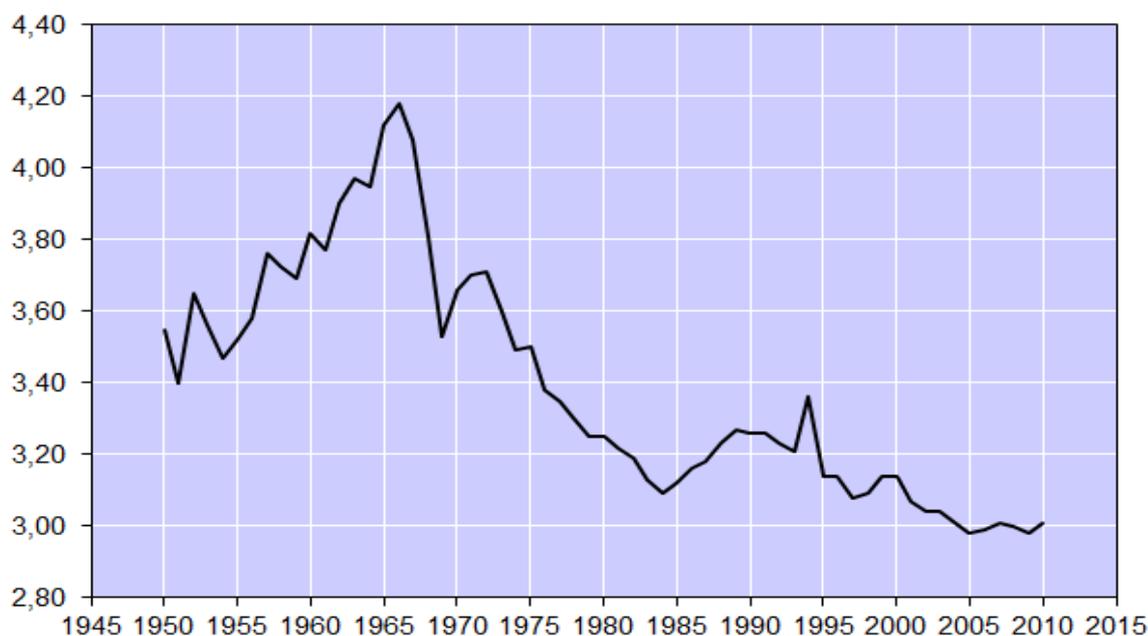
Une deuxième remarque importante, cependant, est que, quel que soit le déflateur retenu, l'évolution du pouvoir d'achat moyen des personnes payées SMIG sur toute la période est minorée par la non prise en compte de la diminution des abattements liées aux de « zones de salaire » et à leur suppression progressive. Or cet argument est donné à l'époque par les gouvernements eux-mêmes : le fait que le SMIG ne progresse pas (ou pas beaucoup) plus que l'indice des prix ne doit pas occulter les gains de pouvoir d'achat liés à cette suppression progressive.

Enfin, troisième remarque, on pourrait que ce décrochage du SMIG n'a eu finalement que peu d'impact, car, fin 1967, très peu de salariés étaient payés à ce salaire – seulement 1,4% selon les estimations de l'époque, mais qui semble-t-il ne couvrait pas les établissements de moins de 10 salariés, ce qui n'est possible que depuis 1987¹⁸⁵. Cependant, le décrochage du SMIG concerne aussi l'ensemble des 10% les moins bien rémunérés. Le rapport interdécile (des salariés à temps plein) D9/D1 passe ainsi d'environ 3,5 en 1950 à près de 4,2 en 1967 (**graphique 2**).

Graphique 2 : évolution du rapport interdécile D9/D1 pour les salariés à temps plein depuis 1950 (source : INSEE)

D9 est le niveau de salaire tel que 90% des salariés gagnent moins (et 10% gagnent plus) ; D1 le niveau de salaire tel que 10% des salariés gagnent moins (et 90% gagnent plus)

¹⁸⁵ Conseil Supérieur de l'Emploi, des Revenus et des Coûts, *Le SMIC*, 1999, p. 24.



L'onde de choc de 1968 et le passage au SMIC

La forte augmentation de 1968 le remplacement du SMIG par le SMIC en 1970

Depuis le début des années 1960 l'ensemble des acteurs ont conscience du fort décrochage du SMIG par rapport au salaire moyen – d'où la communication publique évoquée plus haut, notamment sous les gouvernements Pompidou, autour d'une « meilleure participation à l'expansion ». Aussi, lors des grandes grèves de mai 1968, une de premières revendications syndicales fut la forte augmentation du SMIG. Les syndicats obtinrent par le protocole de Grenelle une hausse de 35% pratiquement sans discussion, de la part d'un patronat apeuré, qui avait refusé +3% quelques mois plus tôt. Au-delà du souci premier de restaurer la paix sociale, cette augmentation acceptée sans résistance par le président du Conseil National du Patronat Français, sous le regard atterré de Pompidou et ses ministres¹⁸⁶, marque aussi la victoire, au sein du patronat de la fraction "moderniste" de l'industrie moderne et des grandes entreprises, face aux représentants de l'économie traditionnelle, attachés au protectionnisme et à la défense des petites entreprises peu productives, les "*entreprises marginales*" dont la préservation était devenue la cause officielle principale de l'opposition à toute augmentation du SMIG au-delà du souci toujours présent, mais atténué, de l'inflation¹⁸⁷. François Ceyrac, délégué général adjoint entre 1952 et 1968 puis président de l'Union des Industries Métallurgiques et Minières (UIMM) entre 1969 et 1973, vice-président en 1967 puis président de la commission sociale du Conseil National Patronat Français entre 1968 et 1972, avant de prendre la direction de ce dernier en 1972, fut un personnage clé de cette fraction moderniste et ouverte à la négociation sociale.

¹⁸⁶ « Ils sont devenus fous » aurait lâché le premier ministre Georges Pompidou ; Pierre Huvelin, le président du CNPF, était en fait persuadé qu'une des causes principales de mai 1968 était la stagnation du SMIG - même si on estimait que, début 1968, il ne concernait que 1,4% des salariés. Cf. Henri Weber, *Le parti des patrons...*, op.cit., pages 210 et suivantes.

¹⁸⁷ Ainsi, Jean-Marcel Jeanneney, Ministre des affaires sociales, avait justifié la faible augmentation du SMIG en novembre 1967 en arguant que : "*Si les gouvernements successifs ont toujours reculé devant la tentation de procéder à de fortes augmentations du SMIG, c'est bien évidemment en raison du problème que pose la situation des entreprises marginales*" (cité par Roland Metz, *Le SMIC : une conquête, un combat*, op.cit. p.33).

L'onde de choc des événements de 1968 va durer bien au-delà du mois de juin de la même année. Dans le contexte de la "Nouvelle Société" promue par le nouveau premier ministre (1969) Jacques Chaban-Delmas, est adoptée en 1970 la réforme transformant le SMIG en Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (SMIC), abolissant les zones de salaire, modifiant les mécanismes d'indexation (**encadré 2**), et surtout traduisant une nouvelle conception du salaire minimum.

Le débat du 10 décembre 1969 préparant la nouvelle loi à l'Assemblée Nationale expose de façon claire les grandes lignes de cette dernière. Il s'ouvre par l'allocution de Pierre Herman, rapporteur de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales. Celle-ci commence par une critique du système en vigueur, mettant en cause le mécanisme d'indexation davantage que la politique restrictive d'augmentation adoptée par les gouvernements successifs, pourtant nullement imposée par ce dernier, mais reconnaissant, en filigrane, une certaine pertinence à la notion de « salaire social » et même « de civilisation » portée par les syndicats : « *le salaire minimum interprofessionnel garanti n'a joué que très imparfaitement le rôle qui lui était attribué. Sans doute a-t-il constitué une garantie efficace contre la dépréciation de la monnaie. Mais il n'a pas rempli le rôle de salaire social et encore moins celui de salaire de civilisation, comme pouvaient l'espérer les organisations ouvrières et familiales. Jusqu'en mai 1968, le mécanisme mis en place en application des dispositions de la loi de 1950 n'a assuré qu'une progression très modérée du pouvoir d'achat des salariés payés au S.M.I.G., alors que les salariés, dans leur ensemble, avaient bénéficié depuis plusieurs années, par suite de l'expansion de l'économie, d'une amélioration régulière de leur pouvoir d'achat.* »¹⁸⁸

Lors du même débat, Joseph Fontanet, Ministre du Travail, insiste sur le fait que le nouveau SMIC s'inscrit dans la nouvelle politique sociale du gouvernement intégrant notamment « *l'exigence d'une solidarité nationale accrue envers les moins favorisés. Elle implique qu'un effort particulier soit accompli pour permettre aux salariés les plus faibles de participer pleinement aux fruits du développement, dont ils ne bénéficiaient jusqu'à présent qu'en retard et très incomplètement.* »¹⁸⁹ La loi a pour objet de « *transformer complètement l'ancienne notion statique de protection d'un minimum de subsistance assuré aux moins favorisés, pour y subsister la conception dynamique d'une participation effectivement garantie et régulièrement croissante aux fruits du progrès* »¹⁹⁰. Le retard pris par les salaires des « moins favorisés » est attribué aux insuffisances de la négociation collective, rendant nécessaire de doter le salaire minimum d'une fonction de « *serre file* »¹⁹¹.

Pour ce faire, en plus de l'indexation sur les prix maintenu au seuil de 2%, est mis en place un mécanisme d'indexation partielle du SMIC sur les hausses du salaire moyen ouvrier (cf. l'**encadré 2**), pour éviter tout décrochage du premier par rapport au second. Le gouvernement peut aussi à tout moment augmenter le SMIC au-delà de ce qui est légalement requis par les procédures d'indexation (les "coup de pouce"). La loi précisera notamment que « *les relèvements annuels successifs devront éliminer toute distorsion durable entre la progression du salaire minimum de croissance et l'évolution des conditions économiques générales et de revenus* » (article L.141.6 du Code du Travail). Le choix d'une indexation seulement partielle sur le salaire moyen ouvrier et le maintien d'une marge discrétionnaire dans la mise en œuvre de cette politique solidaire des salaires s'explique avant tout par la volonté de ne pas courir le risque d'une spirale inflationniste¹⁹². Une autre raison évoquée est

¹⁸⁸ Journal officiel du jeudi 11 décembre 1969 Année 1969-1970. — N° 92 A . N., p.4768.

¹⁸⁹ Journal officiel du jeudi 11 décembre 1969 Année 1969-1970. — N° 92 A . N., p.4770.

¹⁹⁰ Ibid, p.4772.

¹⁹¹ « *L'expérience n'a pas démontré, en effet, le bien-fondé de certaines thèses qui estimaient que le salaire minimum perdrait de sa raison d'être dans une économie en expansion où le pouvoir de négociation des organisations syndicales est élargi par les mécanismes d'extension des conventions collectives. On a constaté, au contraire, que, faute d'un serre-file progressant aussi vite que l'ensemble du peloton, les bas salaires décrochaient souvent et accusaient un retard constant. Il en a résulté une ouverture anormale de l'éventail des revenus, au détriment des plus faibles* ». (Joseph Fontanet, *ibid.*, p.4770-4771).

¹⁹² Une indexation « *pure et simple sur l'évolution moyenne des salaires* » feraient que « *la hausse des salaires moyens provoquerait une hausse du salaire minimum qui, à son tour, exercerait une poussée sur les salaires moyens, les entraînant dans une spirale inflationniste dont les salariés, surtout ceux qui ont les rémunérations les plus faibles, savent qu'ils sont toujours les premières victimes* ». (Joseph Fontanet, *ibid.*, p.4770).

la nécessité de laisser une marge à « la liberté contractuelle » en matière de salaire, et de permettre notamment aux secteurs où les gains de productivité sont supérieurs d'accorder des salaires plus élevés sans effets d'entraînement automatiques que les autres secteurs ne pourraient pas assumer, obligeant alors le gouvernement à intervenir. De même qu'il rejette l'indexation automatique du SMIC sur le salaire moyen, le gouvernement, dans la lignée de tous ses prédécesseurs, s'oppose, de façon symétrique, à toute forme d'indexation automatique des autres salaires sur le SMIC. La loi stipulera (article L.141-9 du Code du travail) que sont interdites, dans les conventions ou accords collectifs de travail, les clauses comportant des indexations sur SMIC ou des références à ce dernier en vue de la fixation et de la révision des salaires prévus par ces conventions ou accords.

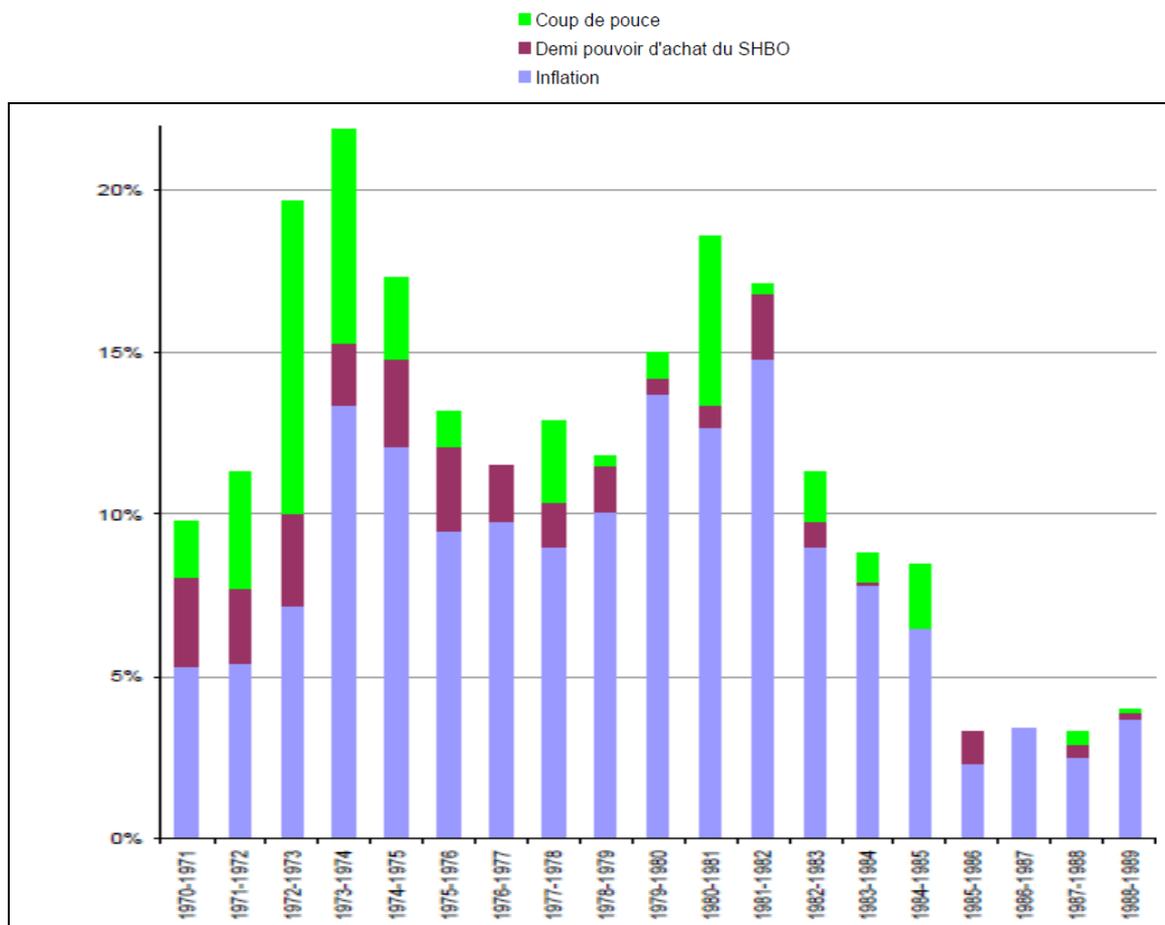
Il faut souligner que, dans la vision modernisatrice du législateur, justice sociale et efficience économique loin de s'opposer, se renforcent l'une l'autre ; Joseph Fontanet souligne ainsi que "*pour les entreprises, enfin, une politique dynamique du salaire minimum a un effet stimulant sur la productivité. Dans le cadre d'un marché commun [...] c'est aussi pour elles un élément essentiel de compétitivité*". Ceci marque en même temps l'abandon d'une politique trop favorable aux entreprises « marginales » peu productives, auquel s'était rallié au moins de façon implicite, comme on l'a noté plus haut, une partie du patronat¹⁹³.

La politique du SMIC de 1970 au milieu des années 1980 : du volontarisme à la modération

A partir de 1970, les gouvernements successifs vont mettre en place une politique très active de « coups de pouce » - au-delà de l'indexation des prix et de l'indexation sur la moitié des gains de pouvoir d'achat du Salaire Horaire de Base Ouvrier (SHBO) - visant à faire progresser de façon rapide le salaire minimum. Ces « coups de pouce » sont particulièrement importants entre 1970 et 1975 (avec un maximum de 10,1% en 1973, qui n'a jamais été dépassé depuis) – **graphique 3**. Ils seront par la suite en moyenne plus modestes et davantage liés aux échéances électorales – la préparations des législatives de 1978 et 1986, ou l'arrivée de la Gauche au pouvoir en 1981, qui se traduira par un coup de pouce de 6,9%, plus modeste, on peut le noter que celui de 1973. Ainsi, entre 1970 et 1982, le SMIC progressa en termes réels de 66,9%, contre seulement 32,7% pour le salaire moyen (**graphique 1**).

¹⁹³ Joseph Fontanet remarque ainsi que du fait d'un SMIC trop bas « une situation économique malsaine a été créée, certaines entreprises ne survivant avec une productivité insuffisante qu'en sous-payant leur personnel et en pratiquant ainsi une concurrence déloyale vis-à-vis des autres ». (Ibid, p.4771).

Graphique 2 : décomposition des hausses du SMIC de 1970 à 1989.



Lecture : entre 1970 et 1971 le SMIC augmente d'environ 9,8% en valeur ; sur ces 9,8%, environ 5,3% proviennent de la hausse des prix, 2,4% de l'indexation sur la moitié du gain de pouvoir d'achat du Salaire Horaire de Base Ouvrier, les 2,2% du « coup de pouce ». **Source** : direction du Trésor.

Dans la lignée de 1968 et de la réforme de 1970, de simple plancher, le salaire minimum s'était donc transformé en instrument de promotion de la cohésion sociale par la réduction des inégalités. Au moins au cours de la première moitié des années 1970, la volonté de faire progresser le SMIC plus rapidement que le salaire moyen est clairement assumée et affichée par les gouvernements¹⁹⁴. Il en résulte une certaine compression des salaires – le rapport interdécile D9/D1 diminuant de façon sensible au cours des années 1970 – **graphique 2**.

Cette compression de l'éventail des salaires n'a pas l'assentiment de tous les syndicats. Ainsi en 1974, l'Union générale des ingénieurs, cadres et techniciens (l'UGICT) de la CGT se rapproche de la CGC pour rappeler, sans mettre cependant le SMIC directement en cause, que les cadres n'ont pas à « payer » pour le relèvement des bas salaires, et que toute indexation sur les prix doit se répercuter sur l'ensemble de la hiérarchie des salaires¹⁹⁵.

Cependant, à partir du début des années 1980, la hausse inflation et la montée du chômage vont amener à adopter une politique plus modérée. De façon significative lorsque le gouvernement de Pierre Mauroy nouvellement installé, décide d'augmenter le SMIC de façon significative, il annonce

¹⁹⁴ Ainsi, interrogé en septembre 1972 sur le point de savoir si l'évolution plus rapide du SMIC par rapport au salaire moyen vaudrait seulement pour la prochaine majoration ou pour les augmentations du SMIC prévues durant les années suivantes, Pierre Messmer, qui avait succédé à Jacques Chaban-Delmas comme Premier Ministre, avait répondu très clairement que le choix gouvernemental valait "pour le court terme, mais aussi pour le moyen terme", car il s'agissait bien d'une "politique pour l'avenir". " Je ne peux pas assurer que celle-ci se prolongera indéfiniment, mais c'est bien notre politique." (cité par *Le Monde*, 08/09/1972).

¹⁹⁵ *Le Monde*, 04/02/1974.

en même temps que les coûts entraînés pour les entreprises seraient en partie compensés par une baisse des charges sociales pour les entreprises¹⁹⁶. Celle-ci cependant n'a pas eu lieu. L'idée que les hausses du SMIC pourraient être compensées par des baisses de « charges sociales » pour les entreprises avaient déjà été évoqués dans le débat public, notamment par certains patrons¹⁹⁷.

Beaucoup d'entre eux ne s'était pas opposés de façon explicite à la politique active du SMIC menés par les gouvernements de droite jusqu'en 1981, sans doute considérée comme un mal nécessaire pour assurer la paix sociale. Mais à partir du début des années 1980, dans le contexte de stagnation, et de forte montée notamment du chômage des jeunes, les critiques du patronat vont se faire entendre. Yves Gattaz, patron d'une petite entreprise, qui a remplacé en 1981 François Ceyrac, figure, on l'a vu, du patronat favorable à la négociation sociale, est beaucoup plus critique du SMIC. En juin 1985, le patronat de la métallurgie (UIMM) lui-même, dans sa revue *Actualité industrielle, économique et sociale*, affirme à propos du SMIC : " *Si son principe ne doit pas être remis en question, en revanche, il faut revoir son fonctionnement en période de crise et non de croissance, et ce dans la mesure où il s'avère, dans la conjoncture actuelle, destructeur d'emplois, surtout pour les jeunes sans qualification. [...] Il conviendrait que le gouvernement réexamine sa politique de revalorisation des bas salaires par le SMIC et que, par ailleurs, on trouve des solutions spécifiques, adaptées notamment à la masse des jeunes dépourvus de qualification professionnelle.* "198

Même si le SMIC est devenu un pilier du modèle social français, et par là, comme le reconnaît le patronat lui-même, intouchable, la politique de rigueur entamée en 1983 marque un tournant. A part les périodes de rattrapage liées à la réduction du temps de travail (passage de 40 à 39 heures, puis à 35 heures), les « coups de pouce » deviennent à partir de cette date en moyenne beaucoup plus modestes, voire inexistant. La période inaugurée par mai 1968 s'achève, une nouvelle histoire commence, celle de la modération, bientôt complétée par l'abaissement des cotisations patronales sur les bas salaires.

Encadré 1 : le SMIG, le SMAG et les zones de salaires

(Sont repris ici les principaux éléments des « notices » sur ces questions parues dans Michel Margairaz et Michel Pigenet M., *Le prix du travail. France et espaces coloniaux, XIX-XXIème siècle.*, Editions de la Sorbonne).

Le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) a été créé par la loi du 11 février 1950 réintroduisant la liberté de négociation collective des salaires. Son taux était modulé selon des « zones de salaire », et un salaire minimum spécifique s'appliquait aux ouvriers agricoles.

De nombreuses conventions collectives adoptées entre 1936 et 1939 fixaient des salaires différents selon les localités de la région ou du département concerné, sous forme soit de barème spécifique, soit de taux d'abattement en fonction d'une localité de référence (chef-lieu de département, centre industriel important...). Les quelques conventions signées au niveau national ne comportaient pas de tarifs de salaire, ces derniers devant être déterminés par les avenants locaux. A partir de 1939 les salaires sont règlementés, et l'arrêté du 19 juin 1943 confie au secrétaire d'Etat au travail le pouvoir de fixer un salaire minimum et un salaire moyen maximum selon différentes zones de salaire, auxquelles sont rattachées les différentes entreprises en fonction de leur lieu d'exercice. Le principe du découpage par zone géographique est repris par l'arrêté du 7 mars 1944,

¹⁹⁶ *Le Monde*, du 04/06/1981.

¹⁹⁷ Ainsi, juste après les élections législatives de 1978, gagnées de justesse par le pouvoir en place (Raymond Barre dirigeant alors un gouvernement de droite et centre-droite), qui furent l'occasion d'une autre grande frayeur pour le patronat, dix ans après 1968, tant le programme de l'Union de la Gauche lui semblait dangereux, Ferdinand Béghin, président d'honneur de Béghin-Say écrit dans *Le Figaro* du 31 mars : « *Le pire a été évité [...] Sans envisager une augmentation générale des salaires, ce qui serait une grave erreur, [...] il serait juste, en revanche, de porter le salaire minimum à un seuil décent qui ne devrait pas aujourd'hui être inférieur à 2 200 francs par mois [au lieu des 1750€ en vigueur]. Cela serait supportable pour les entreprises, si elles étaient déchargées d'un certain pourcentage des charges sociales* ».

¹⁹⁸ Cité par *Le Monde*, 16/01/1986.

qui définit six zones, avec un écart maximum de 40% entre la première et la sixième. Plusieurs modifications furent adoptées avant le retour à la liberté de négociation collective instaurée par la loi du 11 février 1950. Le gouvernement ne fixe alors plus que le salaire minimum interprofessionnel garanti. Mais la loi stipulait que celui-ci devait tenir compte « des conditions économiques générales ». Or celles-ci étant différentes selon les agglomérations, il fut décidé de maintenir des abattements par zone (décret du 23 août 1950) - les communes se trouvant classées initialement en 10 zones, l'abattement, en pourcentage, se calculant par rapport à la zone de référence constituée par la Paris et sa banlieue, et atteignant un maximum de 20%. Ces zones servaient aussi pour calculer le montant des allocations d'assistance (à la famille, aux femmes en couche, aux aveugles et grands infirmes, aux vieux travailleurs salariés...), mais aussi les indemnités de résidence des fonctionnaires. Un système similaire fut adopté pour le salaire minimum agricole (SMAG), mais avec un zonage spécifique défini au niveau du département. Le système des zones d'abattement suscitait de nombreuses protestations. Le groupe communiste au parlement y était complètement opposé. Le gouvernement de René Pleven s'engagea en 1951 à réduire progressivement les écarts entre zones. De fait, au cours des deux décennies suivantes, les taux d'abattement et le nombre de zones furent progressivement réduits – mais avec une certaine déconnexion entre les abattements de salaire et les abattements des allocations sociales, notamment familiales. Les abattements par zone du salaire minimum disparurent après 1968, à l'exception des abattements s'appliquant aux départements d'outre-mer qui ne furent abolis qu'en 1995.

Le salaire minimum garanti pour les ouvriers agricoles a été fixé par le décret du 9 octobre 1950. Son montant initial avait été calculé sur la même base annuelle que pour les salariés de l'industrie et du commerce (soit 156 000 francs pour un salarié à temps plein), mais correspondant à un taux horaire inférieur, du fait d'une durée légale annuelle de 2400 heures dans l'agriculture, contre seulement 2000 heures dans le commerce et l'industrie. De plus, le décret prévoyait un abattement pour des frais de logement et de restauration assumés par les employeurs. Comme pour le SMIG, le niveau du SMAG différait selon des zones de salaire. Progressivement au cours des deux décennies suivantes, le SMAG s'est rapproché du SMIG (du fait d'augmentations supérieures et des modifications des règles de calcul). Le SMAG disparaît en 1970 en même temps que le SMIG.

Encadré 2 : les mécanismes de fixation du SMIC

Le salaire minimum interprofessionnel de croissance a été instauré la loi du 2 janvier 1970 portant réforme du salaire minimum garanti (S.M.I.G). Il s'agit d'un taux horaire. Il est indexé sur le coût de la vie : lorsque l'indice national des prix à la consommation (IPC hors tabac) augmente d'au moins 2 % par rapport à l'indice constaté lors de l'établissement du taux immédiatement antérieur, le SMIC est revalorisé dans la même proportion à compter du 1er jour du mois qui suit la publication de l'indice. L'IPC était initialement calculé pour un ménage urbain dont le chef de ménage était un ouvrier. Depuis 2014, l'indice retenu est celui "des ménages du premier quintile de la distribution des niveaux de vie" (toujours hors tabac), c'est-à-dire des 20% des ménages ayant les revenus par unité de consommation les plus faibles. Le S.M.I.C assure par ailleurs aux salariés concernés « une participation au développement économique de la Nation » (Article L3231-2 du Code du Travail). Pour se faire, son augmentation annuelle en termes réels ne peut être inférieure à la moitié du gain de pouvoir d'achat du taux de salaire horaire de base des ouvriers et employés (des seuls ouvriers jusqu'en 2013). Le SMIC est revalorisé chaque année (au 1^{er} juillet jusqu'en 2010, au 1^{er} janvier depuis cette date) par décret en Conseil des Ministres, pris après avis de la Commission Nationale de la Négociation Collective. Le gouvernement est libre de porter le SMIC à un taux supérieur à celui qui résulterait de la seule mise en œuvre des mécanismes précités, soit en cours d'année, soit à l'occasion de la revalorisation annuelle – ces augmentations étant communément appelées "coups de pouce". En 2008 a été instauré un groupe d'experts sur le SMIC, chargé d'"éclairer" le gouvernement sur les évolutions du salaire minimum dans son rapport annuel. L'assiette de vérification du SMIC a fait l'objet d'une jurisprudence importante depuis sa création. Ne peuvent notamment pas être inclus dans le salaire horaire pris en compte les primes d'ancienneté, les primes de travail de nuit ou du dimanche, ainsi que celles liées à des conditions de travail particulières (froid, bruit..°)

ANNEXE 5 : Les professions des salariés au voisinage du SMIC et leur vulnérabilité dans la crise sanitaire

Jean Flamand[†]

Introduction

La crise sanitaire de mars 2020 a suscité de nombreux débats en France et à l'étranger sur le niveau de rémunération et l'utilité sociale des métiers. Déjà soulevée au cours de la récession de 2008, cette question a été ravivée au plus fort de la crise sanitaire, lorsque le confinement a mis en lumière les professionnels dont l'activité est apparue essentielle, soit pour répondre à l'urgence sanitaire et aux besoins de première nécessité, soit pour assurer le fonctionnement des services publics. Qu'ils relèvent du secteur privé ou public, certains de ces salariés exercent des professions considérées comme peu attractives en raison de conditions de travail pénibles et d'un niveau de rémunération faible.

Les travaux sur les salaires ont surtout décrit la trajectoire professionnelle en fonction de l'évolution de la position dans la distribution – en particulier chez ceux rémunérés au voisinage du Salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC)¹⁹⁹ – ou analysé les différences de trajectoires salariales entre le secteur privé et le secteur public²⁰⁰ et pour certaines catégories de la population, comme chez les jeunes²⁰¹. Si ces études mettent l'accent sur les disparités sectorielles et de niveau de qualification (ouvriers, employés, cadres, etc.)²⁰², aucune n'aborde la question salariale au prisme de la profession exercée. À l'aune de la crise actuelle, ce constat soulève une double question : quelles professions exercent les salariés rémunérés au voisinage du SMIC ? Et dans quelle mesure coïncident-elles avec les professions des salariés « sur le front » pendant le premier confinement ?

Nous tentons de répondre à cette question en proposant une analyse à partir de l'enquête Emploi de l'Insee. En dépit de son caractère déclaratif (salaire et heures travaillées), cette enquête présente l'avantage de couvrir l'ensemble des salariés en France y compris le secteur agricole, l'intérim et les salariés de particuliers. On considère ici qu'un salarié est rémunéré au voisinage du SMIC s'il perçoit une rémunération horaire inférieure ou égale à 105 % du SMIC horaire.

L'analyse s'appuie sur une typologie des métiers en fonction de leur vulnérabilité dans la crise sanitaire, au moment du premier confinement²⁰³. Cette classification se fonde sur trois dimensions de la vulnérabilité des professionnels qui les exercent : leur risque économique, leurs conditions de travail et leurs conditions de vie. Si ces deux dernières composantes de la vulnérabilité des métiers relèvent de caractéristiques structurelles, le risque économique est quant à lui intimement lié à la conjoncture. Il apporte toutefois un

[†] France Stratégie, jean.flamand@strategie.gouv.fr.

¹⁹⁹ Bernard C., Caurier M., Ananian S. et Chamkhi A. (2018), « [Les trajectoires des individus payés au voisinage du SMIC pendant la crise](#) », Documents d'études, n°219, Dares, juin. ; Ananian S. et Calvazero, O. (2011), « [Les trajectoires salariales des individus payés au voisinage du SMIC dans le secteur privé](#) », *Économie et Statistique*, n° 448-449, p. 49-78.

²⁰⁰ Daussin-Benichou, J.-M. et alii. (2014), « [Les carrières salariales dans le public et le privé : éléments de comparaison entre 1988 et 2008](#) », in *Emploi et salaires*, coll. « Insee Références », septembre, p. 47-60.

²⁰¹ Ananian S. et Calvazero O. (2012), « [Les trajectoires salariales des jeunes entrés sur le marché du travail entre 1995 et 2002 selon leur premier salaire](#) », Document d'études, Dares, n°170, novembre.

²⁰² Sanchez R. (2016), « [Les emplois du privé rémunéré sur la base du SMIC](#) », *Dares analyses*, n°014, mars.

²⁰³ Flamand J., Jolly C. et Rey M. (2020), « [Les métiers au temps du Corona](#) », *La Note d'analyse*, n°88, France Stratégie, avril.

éclairage rétrospectif sur la situation économique qui prévalait lors du confinement du printemps 2020. C'est donc au regard de cette période qu'il doit être apprécié.

1. Les salariés rémunérés au voisinage du SMIC analysés selon leur profession

1.1 Selon le seuil retenu, de 13 % à 33 % des salariés seraient rémunérés au voisinage du SMIC

En France, le SMIC est l'étalon de référence pour mesurer le niveau de rémunération d'un salarié, spécialement dans le bas de la distribution des salaires. On considère ici qu'un salarié est rémunéré au voisinage du SMIC s'il perçoit une rémunération horaire inférieure ou égale à 105 % du SMIC horaire. Ce seuil a été retenu à des fins de comparabilité avec les études existantes (cf. annexe méthodologique pour le détail de la construction de cette variable).

Sur le champ retenu, on estime ainsi que sur la période 2017-2019, environ 13 % des salariés sont rémunérés jusqu'à 1,05 SMIC²⁰⁴, soit environ 3,1 millions de personnes (tableau 1). Au seuil de 1,1 SMIC, c'est un salarié sur six qui est concerné, puis cette part augmente progressivement jusqu'à atteindre un tiers des salariés au seuil de 1,3 SMIC. Dans quelle mesure cette part de salariés rémunérés au voisinage du SMIC²⁰⁵ varie selon la profession exercée ?

Tableau 1. Part de salariés rémunérés au voisinage du SMIC horaire selon le seuil retenu

	Seuils par rapport au SMIC			
	<=1,05	<=1,1	<=1,2	<=1,3
Part	13%	17%	25%	33%
Effectifs (en millions)	3,1	3,8	5,8	7,6

Champ : France entière (hors Mayotte), salariés de 15-65 ans (hors apprentis, contrats de professionnalisation et stagiaires).

Lecture : 13 % des salariés sont rémunérés jusqu'à 1,05 SMIC, soit 3,1 millions de personnes.

Source : France Stratégie, à partir des Enquêtes Emploi 2017-2019 (Insee)

1.2 Des professionnels peu qualifiés de services aux particuliers et aux collectivités

Le graphique 1 illustre le quart des métiers ayant la part la plus élevée de salariés rémunérés au voisinage du SMIC. Cette liste appelle à faire une distinction entre deux catégories de salariés : d'une part, ceux dont le statut autorise une rémunération inférieure au SMIC horaire²⁰⁶ et, d'autre part, ceux pour lesquels elle doit, à l'inverse, y être au moins égale.

Parmi ces vingt-et-un métiers, on peut relever deux catégories dont le statut les exempte d'une rémunération au SMIC. Au premier rang figurent ainsi les assistantes maternelles dont la moitié sont rémunérées au voisinage du SMIC. L'autre cas d'exemption légale concerne les assistants familiaux. Ces derniers sont regroupés avec les aides à domicile et les aides ménagères et ne peuvent donc pas être distingués. Néanmoins, dans cette famille professionnelle, environ deux salariés sur cinq sont rémunérés au voisinage du SMIC.

Au-delà de ces cas d'exemption légale, les salariés rémunérés au voisinage du SMIC exercent pour l'essentiel des métiers de services aux particuliers et aux collectivités (graphique 1). Ainsi, on trouve une part élevée chez les coiffeurs, esthéticiens (36 %), les employés de maison et personnels de ménage (35 %), les agents

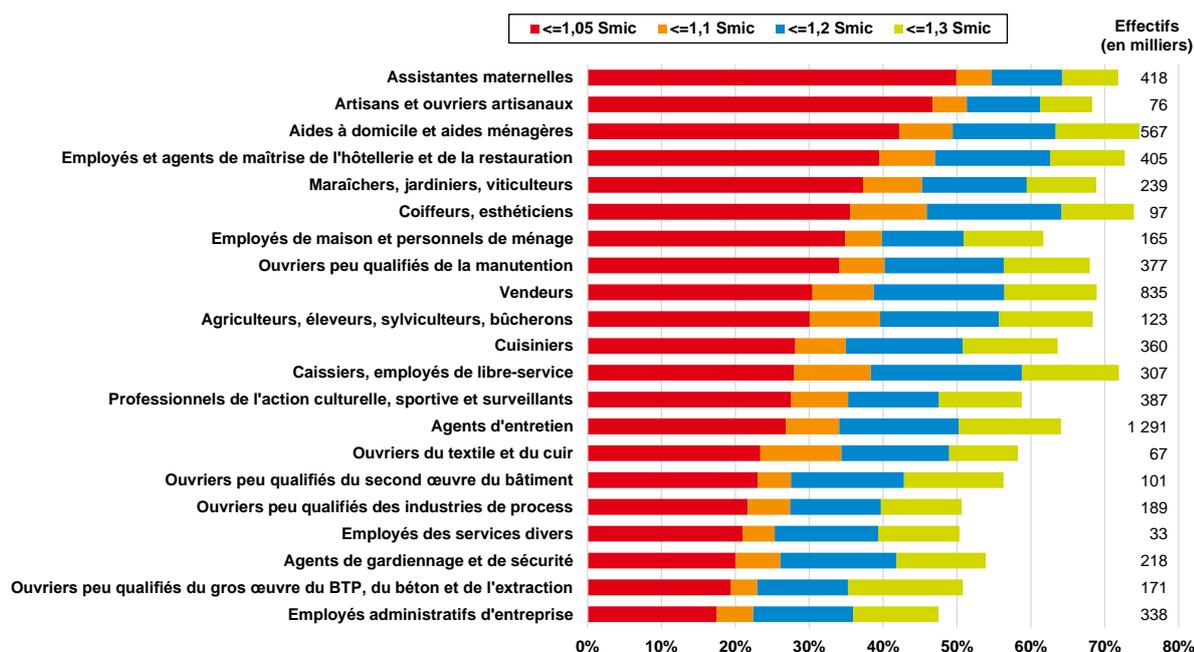
²⁰⁴ Ce taux est proche de celui estimé avec l'enquête Emploi sur la période 2005-2012 par Bernard C. et alii. (2018), *op.cit.* et, même si le concept n'est pas exactement le même, de la part de salariés concernés par la hausse du SMIC en 2019 (13,4 %). Voir Insee. (2020), « [Salaire minimum de croissance](#) » in *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. « Insee Références », juillet, p. 144-145.

²⁰⁵ Sauf mention contraire, dans la suite du document, le terme « salariés au voisinage du SMIC » renvoie à ceux dont la rémunération ne dépasse pas 1,05 SMIC horaire.

²⁰⁶ Notons le cas des salariés âgés de moins de 18 ans ayant moins de 6 mois de pratique professionnelle, les salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, les stagiaires, les assistantes maternelles ou aidants familiaux et les personnes handicapées en établissement et service d'aide par le travail (Esat).

d'entretien²⁰⁷ (27%) et les agents de gardiennage²⁰⁸ et de sécurité (20%). Pour autant, la rémunération au voisinage du SMIC n'est pas l'apanage de ces métiers. On compte également une proportion importante dans des professions variées, qu'elles relèvent de l'hôtellerie et la restauration (employés, cuisiniers²⁰⁹), du commerce (vendeurs, caissiers et employé de libre-service), de l'agriculture, du textile et du cuir ou de la manutention. Ces salariés au voisinage du SMIC ont en commun un faible niveau de qualification. Reflet de la profession, celui-ci demeure le principal gradient du niveau de salaire²¹⁰.

Graphique 1. Le quart des métiers ayant la part la plus élevée de salariés rémunérés jus qu'à 1,05 SMIC horaire



Note : L'analyse est menée sur la base de 83 métiers (cf. annexe méthodologique).

Champ : France entière (hors Mayotte), salariés de 15-65 ans (hors apprentis, contrats de professionnalisation et stagiaires).

Lecture : Parmi les 418 000 assistantes maternelles, 50 % sont rémunérées jus qu'à 1,05 SMIC et 72 % jus qu'à 1,3 SMIC.

Source : France Stratégie, à partir des Enquêtes Emploi 2017-2019 (Insee)

2. Une typologie des métiers dans la crise sanitaire lors du premier confinement

2.1 Comment appréhender la vulnérabilité des métiers ?

Au printemps 2020, le choc conjoncturel lié aux mesures de confinement a eu des effets économiques différenciés selon les secteurs d'activité. Un métier pouvant être exercé dans plusieurs secteurs, sa vulnérabilité a d'abord résulté de l'exposition au risque économique des activités qui l'alimentent. Cette vulnérabilité sectorielle est appréhendée à travers un indicateur tenant compte de trois caractéristiques des secteurs (i). La première tient à leur caractère prioritaire, la seconde à leur degré d'interdépendance et la

²⁰⁷ Cette famille professionnelle comprend notamment les agents de services hospitaliers (Ash) et les ouvriers de l'assainissement et du traitement des déchets.

²⁰⁸ Cette famille professionnelle comprend les concierges, gardiens d'immeubles pour lesquels les heures de travail déclarées intègrent probablement des heures d'astreintes ce qui peut sous-estimer leur salaire horaire. Voir Picart C. (2018), « Dans quelle mesure les différentes sources statistiques permettent d'apprécier la conformité au SMIC ? », in *Rapport du groupe d'experts sur le SMIC*, Annexe n°4, p. 148-157.

²⁰⁹ Cette famille professionnelle comprend les employés polyvalents de la restauration.

²¹⁰ Aeberhardt R. et Pouget J. (2006), « Comment expliquer les disparités salariales ? », in *Les salaires en France*, coll. « Insee Références », septembre, p. 29-42.

troisième à leur degré de dépendance aux chaînes de valeur mondiales (cf. annexe méthodologique). Au total, la *vulnérabilité économique* d'un métier a été construite comme le produit (i) de cet indicateur de vulnérabilité sectorielle (ii) de la proportion de professionnels étant dans l'impossibilité de travailler à domicile et (iii) d'un indicateur de fragilité du type de contrat. Cette dernière composante a été surpondérée dans la mesure où les contrats à durée limitée accroissent le risque de perte d'emploi à court terme.

Au-delà de sa dimension économique, la crise sanitaire a également été révélatrice d'inégalités de conditions de vie et de travail. La *vulnérabilité des conditions de vie* recouvre la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale (garde d'enfant, famille monoparentale, type d'habitat, etc.), le statut d'occupation du logement et les situations de handicap ou de perte d'autonomie. La *vulnérabilité des conditions de travail* renvoie quant à elle aux risques physiques ou psychologiques du métier (contrainte physique, pression temporelle, charge mentale, etc.) et à ses contraintes horaires. Elle a été d'autant plus forte que l'exercice du métier nécessite un contact avec le public, soit un risque sanitaire accru.

2.2 Les cinq visages de la crise sanitaire

Sur la base de ces trois types de vulnérabilités et de leur croisement, il se dessine une typologie en cinq groupes des métiers dans la crise sanitaire lors du premier confinement (tableau 2).

Les « vulnérables de toujours » représentent 3,5 millions de salariés. Confrontés à une forte exposition sectorielle, ces métiers qui avaient déjà souffert des suites de la crise économique de 2008 ont pâti de l'arrêt ou du ralentissement des secteurs qui les emploient (bâtiment, textile, électronique, métallurgie, bois, activité des ménages en tant qu'employeurs, etc.). Ces ouvriers, artisans ou employés peu qualifiés – traditionnellement confrontés à des conditions de vie et de travail difficiles – sont plus souvent en contrats à durée limitée que la moyenne des salariés et ont été dans l'impossibilité de travailler à domicile.

Les « nouveaux vulnérables » sont exposés à une crise inédite. L'emploi de ces 3,4 millions de salariés avait bien résisté à la crise économique de 2008, voire continûment progressé ces dernières années, mais leurs activités (hôtellerie-restauration, services aux particuliers, culture, transports, etc.) ont été ralenties, voire interdites, en raison de l'exercice même de leur métier qui les met en contact direct avec le public.

Les 8,8 millions de salariés directement ou indirectement « sur le front du Covid-19 » relèvent d'activités qui sont apparues essentielles dans la crise (santé, éducation, agriculture, distribution, propreté, etc.). Majoritairement des femmes, ces professionnels sont peu fragilisés économiquement. Ils exercent fréquemment en horaire atypique (travail le week-end et le soir) et ont été exposés à une intensification de leur travail et au risque sanitaire par leur contact direct avec la population (clients, patients, usagers).

La catégorie des « cadres hyperconnectés » concerne 3,5 millions de salariés. Pour la plupart, ces professionnels ont pu continuer à assurer leurs responsabilités professionnelles (38 % travaillent habituellement à leur domicile) et ont été, à court terme, préservés du risque de perte d'emploi (plus de neuf sur dix sont en CDI). En revanche, en ayant assuré la continuité du travail et préparé la reprise d'activité à distance, leur charge mentale et les difficultés de conciliation avec la vie familiale se sont renforcées.

Certaines professions intermédiaires ou métiers d'employés qualifiés ne se retrouvent pas dans les quatre groupes précédents. Le plus souvent « en inactivité partielle », ces 3,8 millions de salariés majoritairement en CDI exercent des fonctions transverses ou de management intermédiaire (professions intermédiaires administratives de la fonction publique, employés et techniciens de la banque et des assurances, employés de la comptabilité, techniciens de l'informatique, secrétaires). Si leur risque de perte d'emploi a été faible ou modéré, ils travaillent moins à distance que les cadres ce qui les a contraints à l'inactivité partielle et exposés à des risques d'éloignement de la sphère professionnelle et de désocialisation.

À l'aune de cette typologie, comment peut-on analyser la vulnérabilité des professions typiques des salariés au voisinage du SMIC dans la crise sanitaire ?

Tableau 2. Principales caractéristiques des cinq classes de la typologie des métiers dans la crise sanitaire lors du premier confinement

Classe de métiers	Vulnérables de toujours	Nouvellement vulnérables	Sur le front du Covid-19	Cadres hyperconnectés	Métiers en Inactivité partielle	Ensemble
Effectifs en emploi (en millions)	3,5	3,4	8,8	3,5	3,8	23,0
Part	15%	15%	38%	15%	16%	100%
Score de vulnérabilité sectorielle	0,69	0,68	0,26	0,48	0,45	0,51
Part de travail habituel au domicile	3%	7%	18%	38%	13%	16%
Part de contrats à durée limitée*	17%	22%	15%	4%	7%	13%
Score de vulnérabilité économique	0,54	0,50	0,17	0,19	0,26	0,35
Conditions de vie et situation personnelle						
Part de femmes	25%	37%	69%	38%	54%	50%
Part de travailleurs ayant une reconnaissance administrative de handicap ou de perte d'autonomie	5%	4%	4%	2%	3%	4%
Part de familles monoparentales	8%	10%	11%	6%	8%	9%
Part d'urbains (unité urbaine de 200 000 habitants ou plus)**	31%	43%	40%	63%	42%	43%
Part de locataires et accédants à la propriété	73%	77%	72%	68%	68%	72%
Conditions de travail						
Part de travail le week-end	21%	46%	50%	24%	21%	36%
Part de travail le soir	18%	31%	26%	29%	13%	24%
Intensité des risques et contraintes physiques	0,52	0,33	0,27	0,08	0,18	0,28
Intensité de la pression temporelle	0,41	0,39	0,35	0,36	0,40	0,38
Intensité de la charge mentale	0,29	0,32	0,34	0,38	0,35	0,34
Part de contact avec le public (de vive voix et en face à face)	24%	54%	73%	27%	35%	49%

* Hors apprentis, contrats de professionnalisation et stagiaires.

** Y compris agglomération parisienne.

Note : les scores de vulnérabilité sectorielle et économique ont été normalisés à 1. Plus les scores d'intensité des conditions de travail sont proches de 1, plus l'intensité mesurée est forte.

Champ : France entière (hors Mayotte), salariés de 15-65 ans (hors apprentis, contrats de professionnalisation et stagiaires).

Lecture : dans les métiers « sur le front » du Covid-19, qui représentent 38 % des salariés, la proportion de femmes est de 69 %.

Sources : France Stratégie, à partir des Enquêtes Emploi 2017-2019 (Insee) et de l'enquête conditions de travail 2013 (Dares)

3. Salariés au voisinage du SMIC : quel lien avec la typologie des métiers dans la crise sanitaire lors du premier confinement ?

3.1 Les salariés au voisinage du SMIC : entre risque économique et risque sanitaire

Deux catégories de professions se distinguent par une surreprésentation de salariés au voisinage du SMIC (tableau 3).

La première est celle des « nouveaux vulnérables » avec près d'un quart de salariés concernés (22 %). On retrouve dans cette classe six professions figurant sur le graphique 1, tels les coiffeurs, esthéticiens, les professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants, les cuisiniers et les employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration. Ces derniers relèvent d'un secteur qui a été mis à l'arrêt par décision administrative lors du premier confinement, en raison de la nature de leur travail qui implique un contact direct avec le public. Près des trois quarts d'entre eux ne dépassent pas le seuil des bas salaires (1,3 SMIC) (graphique 1). De ce point de vue, les mesures de soutien au revenu mis en place au début de la crise sanitaire, au premier rang desquelles l'activité partielle, ont permis de limiter la baisse de salaire des travailleurs en CDI. D'après les enquêtes Acemo-Covid de la Dares, le secteur de l'hébergement et la restauration a été le plus mobilisateur du dispositif, avec un taux de recours qui a atteint jusqu'à quatre salariés sur cinq en mars et avril²¹¹. Pour autant, pour une partie des « nouveaux vulnérables », le risque de perte d'emploi a pu être accentué par leur fragilité statutaire : la part d'intérim et de CDD y est de 22 % contre 13 % pour l'ensemble des salariés (tableau 2). Elle atteint même jusqu'à 45 % chez les professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants.

Tableau 3. Part de salariés rémunérés au voisinage du SMIC horaire par classe de métiers

Classe de métiers	Effectifs (en millions)	Part (dans l'emploi)	Seuils par rapport au SMIC			
			<=1,05	<=1,1	<=1,2	<=1,3
Vulnérables de toujours	3,5	15%	13%	17%	27%	38%
Nouvellement vulnérables	3,4	15%	22%	27%	39%	49%
Sur le front du Covid-19	8,8	38%	18%	23%	33%	42%
Cadres hyperconnectés	3,5	15%	1%	1%	2%	3%
Inactivité partielle	3,8	16%	6%	7%	13%	20%
Ensemble	23,0	100%	13%	17%	25%	33%

Champ : France entière (hors Mayotte), salariés de 15-65 ans (hors apprentis, contrats de professionnalisation et stagiaires).

Lecture : parmi les 8,8 millions de salariés « sur le front du Covid-19 », 18 % sont rémunérés au voisinage du SMIC (jusqu'à 1,05).

Source : France Stratégie, à partir des Enquêtes Emploi 2017-2019 (Insee)

La seconde catégorie surreprésentée est celle des professionnels « sur le front », dont près d'un quart sont rémunérés au voisinage du SMIC (tableau 3). Notons que ce taux global masque des disparités importantes. En particulier, deux familles de métiers se différencient. D'une part, les salariés des métiers d'aides aux personnes fragiles et de la propreté : ils sont deux fois plus au voisinage du SMIC (35 %) que l'ensemble des professionnels « sur le front » (18 %). Ces professionnels sont directement

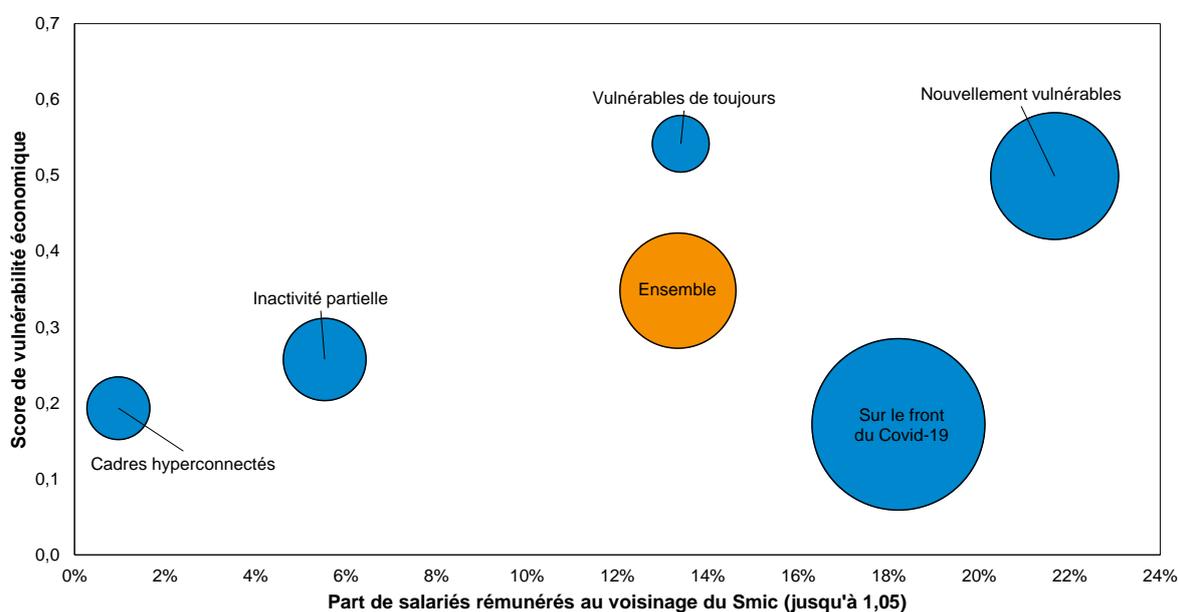
²¹¹ Dares. (2020), [Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre pendant la crise sanitaire Covid-19](#).

en lien avec la population (patients, clients, usagers). D'autre part, les salariés agricoles et du commerce alimentaire pour lesquels la proportion est d'un quart.

Au total, les salariés au voisinage du SMIC sont surreprésentés au sein des deux catégories ayant été les plus exposées au risque de perte d'emploi d'un côté, et au risque sanitaire de l'autre (graphique 2).

Chez les « vulnérables de toujours », la proportion de salariés au voisinage du SMIC est modérée, se situant au niveau de l'ensemble de l'économie (13%). Notons toutefois qu'au moins un salarié sur cinq est concerné parmi les ouvriers artisanaux, les ouvriers peu qualifiés du gros et du second œuvre du bâtiment et des industries de *process*²¹², ainsi que chez les employés de maison et personnels de ménage. À l'exception de ces derniers, ces professionnels sont davantage recrutés en intérim ou CDD que la moyenne des salariés.

Graphique 2. Vulnérabilité économique, voisinage du SMIC horaire et part de contact avec le public



Note : le score de vulnérabilité économique a été normalisé entre 0 et 1. La taille de la bulle est proportionnelle à la part de personnes se déclarant en contact avec le public (de vive voix et en face-à-face).

Champ : France entière (hors Mayotte), salariés de 15-65 ans (hors apprentis, contrats de professionnalisation et stagiaires).

Lecture : Les salariés « sur le front du Covid-19 » ont un score de vulnérabilité économique de 0,17. Parmi eux, 18 % sont rémunérés au voisinage du SMIC (jusqu'à 1,05) et 73 % déclarent être en contact avec le public.

Sources : France Stratégie, à partir des Enquêtes Emploi 2017-2019 (Insee) et de l'enquête conditions de travail 2013 (Dares)

3.2 Peu de voisinage du SMIC chez les cadres et métiers en inactivité partielle

Le voisinage du SMIC concerne moins les autres catégories de la typologie, en particulier les « cadres hyperconnectés » – très majoritairement en CDI – dont la vulnérabilité économique et sanitaire a été la plus faible lors du premier confinement (tableau 3 et graphique 2). Avec le diplôme et la durée de travail, la rémunération reste en effet l'une des caractéristiques distinctives des cadres par rapport aux autres groupes socioprofessionnels²¹³. Notons néanmoins la spécificité d'une partie des professionnels

²¹² Elles correspondent aux industries de transformation de matières premières (agro-alimentaire, pharmacie, chimie, papeterie, etc.).

²¹³ Naboulet A. et Rouault J. (2020), « [Quelle évolution des cadres depuis vingt ans ? Analyse portant sur la catégorie des cadres et professions intellectuelles supérieures](#) », Document de travail, n° 2020-06, France Stratégie, juillet.

de la communication et de l'information, comme les assistants de la communication ou les journalistes pigistes, et une partie des personnels d'études et de recherche, tels les allocataires de la recherche publique. On retrouve dans ces exemples une partie des « intellos précaires »²¹⁴.

Au sein des métiers « en inactivité partielle », seules les secrétaires se distinguent : 16 % sont rémunérées au voisinage du SMIC, soit trois fois plus qu'au sein de la catégorie. Pour ces professionnels relevant de services administratifs, le travail à domicile s'est fortement développé pendant le premier confinement, limitant ainsi la chute de l'activité²¹⁵.

Conclusion

Au printemps 2020, lors du premier confinement, les salariés au voisinage du SMIC ont été exposés à un double risque.

D'une part un risque sanitaire, certains ayant été mobilisés pour répondre à l'urgence sanitaire et aux besoins de première nécessité et, partant, confrontés directement au virus. On retrouve par exemple les agents d'entretien, les caissiers, employés de libre-service et les agents de gardiennage et de sécurité.

D'autre part un risque économique, certains ayant été davantage exposés à la cessation sectorielle de leur activité ou dans l'impossibilité de travailler à distance. Pour ces salariés relevant des « nouveaux vulnérables » et des « vulnérables de toujours », le risque de perte d'emploi a pu être accentué par leur fragilité statutaire (intérim, CDD), à l'instar des cuisiniers et employés de l'hôtellerie et la restauration ou des ouvriers peu qualifiés du bâtiment et de l'industrie. De ce point de vue, le confinement de l'automne 2020 n'aura pas la même incidence sur ces métiers. Si à la différence du premier confinement, les secteurs de l'industrie et de la construction poursuivent leur activité, ceux de la culture ou de l'hébergement et la restauration demeurent à l'arrêt ou fortement ralentis. On peut donc penser que dans ce second confinement, les effets de la crise sanitaire seront davantage concentrés sur les « nouveaux vulnérables ».

²¹⁴ Tasset C., Amossé T. et Grégoire M. (2013), « [Libres ou prolétariés ? Les travailleurs intellectuels précaires en Île-de-France](#) », *Rapport de recherche*, Centre d'études de l'emploi, n°82, mars.

²¹⁵ Jauneau Y. et Vidalenc J. (2020), « [Durée travaillée et travail à domicile pendant le confinement : des différences marquées selon les professions](#) », *Insee Focus*, n°207, octobre./

Bibliographie

- Aeberhardt R. et Pouget J. (2006), « [Comment expliquer les disparités salariales ?](#) », in *Les salaires en France*, coll. « Insee Références », septembre, p. 29-42.
- Ananian S. et Calvazero O. (2012), « [Les trajectoires salariales des jeunes entrés sur le marché du travail entre 1995 et 2002 selon leur premier salaire](#) », Document d'études, Dares, n°170, novembre.
- Ananian S. et Calvazero, O. (2011), « [Les trajectoires salariales des individus payés au voisinage du SMIC dans le secteur privé](#) », *Économie et Statistique*, n° 448-449, p. 49-78.
- Bernard C., Caurier M., Ananian S. et Chamkhi A. (2018), « [Les trajectoires des individus payés au voisinage du SMIC pendant la crise](#) », Documents d'études, n°219, Dares, juin.
- Dares. (2020), [Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre pendant la crise sanitaire Covid-19](#).
- Daussin-Benichou, J-M. et alii. (2014), « [Les carrières salariales dans le public et le privé : éléments de comparaison entre 1988 et 2008](#) », in *Emploi et salaires*, coll. « Insee Références », septembre, p. 47-60.
- Flamand J., Jolly C. et Rey M. (2020), « [Les métiers au temps du Corona](#) », *La Note d'analyse*, n°88, France Stratégie, avril.
- Groupe d'experts sur le SMIC. (2010), [Rapport annuel](#), chapitre 4, p. 28-37.
- Insee. (2020), « [Salaire minimum de croissance](#) » in *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. « Insee Références », juillet, p. 144-145.
- Jauneau Y. et Vidalenc J. (2020), « [Durée travaillée et travail à domicile pendant le confinement : des différences marquées selon les professions](#) », *Insee Focus*, n°207, octobre.
- Naboulet A. et Rouault J. (2020), « [Quelle évolution des cadres depuis vingt ans ? Analyse portant sur la catégorie des cadres et professions intellectuelles supérieures](#) », Document de travail, n° 2020-06, France Stratégie, juillet.
- Picart C. (2018), « Dans quelle mesure les différentes sources statistiques permettent d'apprécier la conformité au SMIC ? », in *SMIC*, Annexe n°4, p. 148-157.
- Sanchez R. (2016), « [Les emplois du privé rémunéré sur la base du SMIC](#) », *Dares analyses*, n°014, mars.
- Tasset C., Amossé T. et Grégoire M. (2013), « [Libres ou prolétarisés ? Les travailleurs intellectuels précaires en Île-de-France](#) », *Rapport de recherche*, Centre d'études de l'emploi, n°82, mars.

Annexe : La méthodologie

Les salariés au voisinage du SMIC

La source et le champ retenu

La source mobilisée est l'enquête Emploi en continu de l'Insee sur la période 2016-2019. On se restreint aux individus en première et sixième interrogation de l'enquête, l'information sur la rémunération n'étant recueillie que pour ce sous-échantillon. Le champ retenu est celui des salariés de France (hors Mayotte) âgés de 18 à 65 ans dont le salaire de la profession principale est non nul (hors apprentis, contrats de professionnalisation et stagiaires par souci de comparabilité avec les études existantes).

Les métiers (ou professions) sont appréhendés à travers la nomenclature des Familles professionnelles (Fap-2009) de la Dares. Cette nomenclature établit une correspondance entre le Répertoire opérationnel des métiers et des emplois (Rome), utilisé par Pôle emploi pour classer les offres et les demandes d'emploi, et la nomenclature des Professions et catégories socioprofessionnelles (Pcs-2003) utilisée par l'Insee dans ses enquêtes. Au niveau intermédiaire, cette nomenclature se décompose en 87 familles professionnelles. Afin d'assurer la fiabilité statistique des résultats par métier, l'analyse est réalisée en moyenne sur trois ans et pour 83 familles professionnelles (Fap). Certaines Fap ont été regroupées et celle des professionnels de la politique et clergé a été exclue.

La constitution d'un salaire horaire

On reconstitue un salaire en équivalent temps plein ce que ne fournit pas spontanément l'enquête Emploi. En effet, les variables ayant trait au salaire et au temps de travail y sont déclaratives ce qui peut induire un biais²¹⁶. Néanmoins, les travaux ayant mobilisé cette source ont montré que les caractéristiques des salariés au voisinage du SMIC sont proches de celles mises en évidence à partir de données administratives²¹⁷. Afin de corriger la non-réponse et les incohérences de ces variables, on s'appuie en partie sur la démarche proposée dans l'étude publiée conjointement par la DG Trésor et la Dares en 2018²¹⁸.

Pour vérifier si le salaire versé est au moins égal au SMIC légal, seules certaines sommes sont prises en compte : le salaire de base, les avantages en nature et les primes liées à la productivité, etc.²¹⁹. La variable de salaire dans l'enquête Emploi est déjà redressée de la non-réponse par l'Insee et correspond à la rémunération mensuelle nette de la profession principale²²⁰, y compris les autres paiements (primes ou compléments) non mensualisés. L'enquête Emploi ne fournissant pas le détail des éléments de rémunération permettant de se rapprocher de l'assiette de vérification du SMIC, on fait l'hypothèse que ces autres paiements appartiennent à cette assiette. On prend la même hypothèse pour les primes ou compléments mensuels (incluant un treizième mois par exemple). On augmente donc la variable de salaire redressée de ces éventuelles primes mensualisées. Au préalable, le fait de

²¹⁶ Pour plus de précisions sur les limites de la source, voir Picart C. (2018), « Dans quelle mesure les différentes sources statistiques permettent d'apprécier la conformité au SMIC ? », in [Rapport du groupe d'experts sur le SMIC](#), Annexe n°4, p. 148-157.

²¹⁷ Voir Bernard C., Caurier M., Ananian S. et Chamkhi A. (2018), « [Les trajectoires des individus payés au voisinage du SMIC pendant la crise](#) », Documents d'études, n°219, Dares, juin et [Rapport du groupe d'experts sur le SMIC de 2010](#), chapitre 4, p. 28-37.

²¹⁸ *Ibid.*

²¹⁹ Voir [les éléments inclus dans l'assiette de vérification du SMIC](#).

²²⁰ La question posée est : « Quelle rémunération totale mensuelle retirez-vous de votre profession principale/de votre profession ou de votre emploi/emploi principal ? ».

percevoir de telles primes (et leurs montants éventuels) ont été redressés de la non-réponse par imputation. Le salaire renvoie donc à une acception large de la rémunération.

Le temps de travail ne peut être directement appréhendé à partir de la quotité de travail (ou taux de temps partiel) dans la mesure cette information n'est disponible qu'en tranche. C'est pourquoi, on utilise l'information sur la durée habituelle hebdomadaire de travail²²¹. Lorsqu'elle n'est pas renseignée, c'est l'information sur le temps de travail effectif au cours de la semaine de référence de l'enquête qui est mobilisée. On s'assure par ailleurs que le nombre d'heures déclaré est conforme à la législation sur le temps de travail. La durée légale (ou d'équivalence²²²) ne doit pas dépasser 48 heures par semaine (heures supplémentaires incluses). Pour les salariés à temps plein, la durée légale hebdomadaire de travail est en principe de 35 heures. Dans certaines professions, cette durée hebdomadaire peut être supérieure. Ainsi, la convention collective des assistantes maternelles agréées fixe la durée légale hebdomadaire de travail à 45 heures²²³ et à 40 heures pour les salariés employés par des particuliers²²⁴. Pour les salariés à temps partiel, on vérifie également que le nombre d'heures déclarées (hors heures complémentaires et supplémentaires) est conforme au taux de temps partiel déclaré. Les déclarations incohérentes et la non-réponse ont été redressées par imputation.

In fine, on ramène le temps de travail sur une base mensuelle (commune à la rémunération) puis on en déduit un salaire horaire net.

On considère qu'un salarié est rémunéré au voisinage du SMIC s'il perçoit une rémunération horaire inférieure ou égale à 105 % du salaire minimum horaire. On fournit également trois autres seuils : 110 %, 120 % et 130 % qui est le seuil généralement retenu pour les emplois à « bas salaires ». Le fait de retenir plusieurs seuils permet d'appréhender la sensibilité des résultats au caractère déclaratif des variables d'intérêt.

La typologie des métiers pendant le premier confinement

Le champ retenu

Nous nous appuyons sur la typologie des métiers ans la crise sanitaire publiée par France Stratégie lors du premier confinement²²⁵. Les statistiques par métier (emploi, risque économique, conditions de vie et conditions de travail) ont été recalculées afin d'être en cohérence avec le champ retenu pour l'analyse des salariés au voisinage du SMIC (*supra*).

Trois types de vulnérabilités

La typologie des métiers se fonde sur trois types de vulnérabilités²²⁶ :

- La vulnérabilité économique

La vulnérabilité économique d'un métier est construite comme le produit : (i) d'un indicateur d'exposition au risque économique des secteurs d'activité qui l'alimentent (ii) de la proportion de professionnels étant dans l'impossibilité de travailler à domicile (iii) d'un indicateur de fragilité des

²²¹ La question posée est : « En moyenne, combien d'heures travaillez-vous par semaine dans votre emploi (principal) de profession pour (nom de l'entreprise), (heures supplémentaires comprises) ? ».

²²² Certaines professions sont concernées par [un régime d'équivalence](#) qui autorise une durée de travail supérieure à la durée légale.

²²³ Voir la [Convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur](#).

²²⁴ Voir la [Convention collective nationale des salariés du particulier employeur](#).

²²⁵ Flamand J., Jolly C. et Rey M. (2020), « [Les métiers au temps du Corona](#) », *La Note d'analyse*, n°88, France Stratégie, avril.

²²⁶ Pour plus de détails sur leur mesure, voir l'[annexe méthodologique](#) de *La Note d'analyse* n°88.

contrats de travail, obtenu en surpondérant les CDD (hors apprentis, contrat de professionnalisation et stagiaires) et intérimaires.

L'indicateur d'exposition au risque économique (ou de vulnérabilité sectorielle)²²⁷ tient compte de trois caractéristiques des secteurs d'activité. La première tient à leur caractère prioritaire. À la différence des secteurs soumis à fermeture par décret, ceux jugés « essentiels » n'ont pas tous été concernés par les mesures de confinement et ont pu poursuivre au moins partiellement leur activité, ce qui a préservé leur emploi. La seconde caractéristique a trait au degré d'interdépendance des secteurs. Ceux qui fournissent les consommations intermédiaires nécessaires à la poursuite des activités prioritaires ont d'autant moins été affectés par les mesures liées au confinement. Cette demande d'approvisionnement ou de fourniture de services a permis de préserver une partie de leur emploi. Enfin, la troisième caractéristique concerne le degré de dépendance des secteurs aux chaînes de valeur mondiales. Les secteurs dépendants ont été davantage confrontés à des ruptures potentielles d'approvisionnement ce qui a pu entamer leur capacité de production et *in fine* l'emploi.

- La vulnérabilité des conditions de vie

Elle recouvre la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale (garde d'enfant, famille monoparentale, type d'habitat), la vulnérabilité financière tenant compte des charges de loyer et d'emprunt immobilier (statut d'occupation du logement) et la vulnérabilité liée aux situations de handicap ou de perte d'autonomie.

- La vulnérabilité des conditions de travail

Elle repose sur quatre indicateurs : les horaires atypiques ; les contraintes physiques (postures pénibles, charges lourdes), l'intensité du travail liée à la charge mentale ou aux contraintes de rythme (pression temporelle) ; le contact avec le public de vive voix et en face-à-face.

Pour appréhender ces trois types de vulnérabilités, différentes sources ont été mobilisées : la base de données *Word Input-Output Database* (WIOD), la comptabilité nationale (Insee), les listes gouvernementales des secteurs soumis à fermeture ou jugés « essentiels », les enquêtes Emploi 2017-2019 (Insee) et l'enquête Conditions de travail de 2013 (Dares).

²²⁷ La vulnérabilité sectorielle d'un métier correspond à la somme des scores d'exposition sectoriels qui emploie ce métier, pondérée par la part des secteurs dans ce métier.

ANNEXE 6 : AVIS DES PARTENAIRES SOCIAUX.

CONFORMEMENT AUX DISPOSITIONS DU DECRET N°2013-123 DU 7 FEVRIER 2013, LE GROUPE A SOLLICITE LES PARTENAIRES SOCIAUX POUR RECUEILLIR LEURS AVIS QUI SONT REGROUPES DANS CETTE ANNEXE

CONTRIBUTION CFTC DANS LE CADRE DE SON AUDITION PAR LE GROUPE D'EXPERTS SUR LE SMIC

L'année 2020 est extrêmement particulière à bien des égards. La crise s'impose à tous les acteurs économiques. Personne ne peut prédire de son évolution, le monde étant suspendu à la découverte d'un vaccin. L'incertitude et l'inquiétude seront les maîtres mots de cette fin d'année 2020, les risques de chocs économiques s'accumulant. Vague de défaillances d'entreprises, destructions d'emplois ou encore le mur de la dette, crise financière, etc. risquent de jaloner l'année 2021 voire les prochaines années.

1. L'existence du SMIC plus que jamais justifié

Qui aurait cru, il y a 50 ans, lors de la création du SMIC, que le monde entier serait confronté à l'une des pires crises, sanitaire et économique, jamais connue ? L'existence même du SMIC et sa revalorisation sont plus que jamais d'actualité.

La crise sanitaire et économique agit comme un révélateur et un incubateur des inégalités : la France se divise entre ceux qui n'ont pas d'autres choix que de travailler physiquement sur leur lieu de travail, ceux qui sont contraints administrativement de fermer boutique et les autres. Elle montre aussi qu'une fracture existe entre les différents types de confinement : ceux qui ont pu être confinés en maison et ceux qui l'ont été à plusieurs dans des appartements exigus, etc. Si cette fracture n'est pas nouvelle, la crise aggrave les inégalités sociales dans un contexte d'appauvrissement, même temporaire, du droit du travail. Tout est donc réuni pour qu'à la crise sanitaire succède une grave crise économique et sociale : si cette crise touche toutes les catégories socio-professionnelles, elle inquiète encore plus la frange précaire de la population, frange qui a tendance à s'agrandir à mesure que la crise perdure. C'est pourquoi, il est urgent que l'Etat accorde un « coup de pouce » à la revalorisation du SMIC, ce qui n'a pas été fait depuis 2012, soit bientôt 9 ans.

Il faut, en effet se rappeler qu'à l'origine de la création du Salaire minimum interprofessionnel, la volonté était clairement de lutter contre la précarité et d'améliorer le pouvoir d'achat des ménages. Par la suite, s'est ajoutée à cette mission la volonté de maintenir une certaine cohésion sociale en tentant de corriger les inégalités. Il ne faut donc jamais oublier que le SMIC n'est pas qu'une simple ligne comptable : derrière ce salaire, il y a des hommes, des femmes, des familles qui tentent de vivre dignement. Aujourd'hui, il y a aussi des personnes qui mis en jeu leur santé pour soutenir un système de santé depuis longtemps à bout de souffle et soutenir l'économie dans une France de nouveau confinée. Le SMIC demeure un amortisseur de crise économique et de crise sociale.

Prévoir le monde d'après via l'amélioration de la qualité du travail

La CFTC pense également au monde d'après. La crise que nous traversons montre qu'il est urgent de changer d'optique : il faut réinventer l'offre. La persistance des écarts élevés de rémunération révèle deux phénomènes incompatibles avec le développement efficace de la compétitivité de notre pays :

- D'une part, l'existence de très hauts revenus montre que c'est la recherche de la rentabilité à tout prix, déconnectée de la réelle capacité à dégager des gains des productivités qui est en un sens récompensée.
- D'autre part, la politique de compétitivité consistant à exercer une pression sur les coûts a été totalement contre-productive. Ainsi la réduction des coûts des facteurs de production, dont le travail, a conduit à une baisse de la productivité apparente du facteur travail, à celle de la qualité de l'emploi et au vieillissement de l'appareil productif de notre pays.

Autrement dit, la stratégie française centrée sur les exonérations à proximité du salaire minimum serait potentiellement une réponse de troisième choix, à de vraies difficultés. Il est donc légitime de s'interroger sur les orientations stratégiques de la politique de l'emploi et sur le soutien aux emplois de courte durée et/ou à bas salaires, qui renforce la segmentation et la polarisation du marché du travail et in fine la qualité et la productivité du travail.

Ainsi, le système actuel a montré ses limites. Non seulement il n'a pas résolu le problème de pauvreté, mais il en a créé d'autres, dont l'autoentrepreneuriat et l'ubérisation ne sont que les derniers avatars. À ne se concentrer que sur la « compétitivité coût », on crée l'opportunité pour certaines entreprises de dégrader les rémunérations et les conditions de travail. La politique axée uniquement sur les minima salariaux fabrique des « trappes à bas salaire » comme le dénonce la Cour des comptes. Il serait au contraire plus judicieux, pour la relance économique par la consommation au moins, de faciliter l'accès des travailleurs à de meilleurs revenus.

En effet, le chômage de masse a mis en cause l'essence même de la notion de salaire minimum : de nouveaux minima ont été instaurés pour répondre à la multiplication des emplois à temps partiel et des contrats temporaires (CDD). En outre, la précarisation de l'emploi, le repli de la couverture conventionnelle ou encore les réformes de la protection sociale ont renforcé les incitations à accepter des emplois faiblement rémunérés. Au final, au 1er janvier 2019, 64 % des branches sont non conformes au SMIC, du fait d'un premier niveau de grille trop faible²²⁸.

Pour la CFTC, le nœud du problème vient, avant tout, de la manière dont nous pensons la place des personnes au travail dans la société. Les personnes ne seraient-elles que des « agents économiques », travaillant pour pouvoir acheter, achetant pour exister ? Au culte de la « compétitivité coût » il faut substituer une société de personnes libres, conscientes, volontaires et créatives, capables d'imaginer et de réaliser le monde de demain. Un monde plus juste, plus humain, où l'on redécouvre ce qui fait sens, ce qui fait société.

S'extraire de la problématique du coût du travail permettrait donc de dégager des pistes, aussi bien en matière de diagnostic des dysfonctionnements du marché du travail que de productivité stagnante ou encore de débouchés industriels.

Par ailleurs, l'idée d'un cercle vertueux entre qualité de l'emploi et innovation constitue un des sodes du modèle « nordique » et de sa déclinaison européenne dans le cadre d'Europe 2020. La qualité de l'emploi constitue un concept multidimensionnel, incluant les salaires (niveau et inégalités), le type de

²²⁸ cf. [document DARES](#) « La revalorisation du SMIC au 1er janvier 2019 » décembre 2019

contrat (permanent vs temporaire, temps plein vs temps partiel, etc.), la qualification et l'accès à la formation professionnelle. La CFTC en appelle à l'activation de ce cercle vertueux, il en va de la « montée en gamme » généralisée de nos produits et services, donc de nos emplois. Au centre de nos revendications, la formation professionnelle au service d'évolutions ou reconversions professionnelles choisies. Orientée vers les métiers d'avenir, cette montée en qualification des travailleurs s'accompagne généralement d'une hausse de revenus et donc de pouvoir d'achat rendant ainsi plus accessibles les produits et services fabriqués en France.

La dispersion salariale en France

En France, il existe de plus fortes disparités salariales dans le haut de la distribution et une plus forte concentration des salaires dans le bas. En effet, la moitié des salariés du secteur privé perçoivent moins de 1 845 euros nets par mois en EQTP²²⁹ : ce salaire net médian est inférieur de 20,3 % au salaire moyen. Ce grand écart montre que la distribution des salaires est désaxée sur la gauche, c'est-à-dire que les salariés percevant de hauts salaires tirent la moyenne vers le haut tandis que les salariés percevant des bas salaires, plus nombreux, tirent la médiane vers le bas :

- 10% des salariés perçoivent moins de 1 274 euros net par mois en EQTP, tandis que 10% des salariés perçoivent plus de 3 654 euros net par mois en EQTP portant l'écart inter décile à 2,87²³⁰ ;
- 1 salariés sur 100 perçoit un salaire supérieur à 8 676 euros net par mois en EQTP, soit 7,5 fois plus que le SMIC ;
- 80 % des salariés perçoivent un salaire compris entre le SMIC (1 152 euros net) et 3 000 euros net par mois.

En outre, cette répartition inégalitaire a tendance à s'amplifier²³¹ : entre 2009 et 2018, les versements aux actionnaires du CAC 40 ont augmenté de 70%, la rémunération des PDG du CAC 40 de 60%, alors que le salaire moyen au sein de ces entreprises n'a augmenté que de 20% et le SMIC de 12% sur la même période. De même, en 2018, l'écart moyen entre la rémunération des PDG du CAC 40 et le salaire moyen était de 110, en augmentation de 30% depuis 2009.

Parallèlement, aujourd'hui le montant du SMIC n'est pas suffisant pour vivre dignement. Comment 1 219 euros net par mois peuvent-ils permettre à une personne seule de faire face aux 1 424 euros²³² minimum de dépenses nécessaires à la vie quotidienne et participer pleinement à la vie sociale ? C'est en intégrant cette dimension de dignité que l'on parviendra à lutter efficacement contre la pauvreté et toutes les formes d'inégalités qui en découlent. Le SMIC n'est ainsi qu'un élément de la réflexion générale que nous devons entamer sur la politique de revenu en France. Ainsi, nous demandons un « coup de pouce » pour réduire ce sentiment d'inégalité et maintenir la croissance.

²²⁹ Données INSEE Première 1798 – avril 2020

²³⁰ Les D9 perçoivent un salaire 2,87 fois plus grand que les D1

²³¹ Données OXFAM – rapport « CAC40 : des profits sans lendemain » juin 2020

²³² Comme calculés par l'ONPES

L'année 2020 est marquée par une profonde crise économique et sociale. La chute du PIB serait de l'ordre de 10 %, et le chômage atteindrait un niveau supérieur à l'après crise de 2008, avec 840 000 emplois détruits d'après l'Insee. Ce contexte de crise met en lumière le rôle majeur du SMIC comme pilier de la régulation des salaires au moment où le pouvoir d'achat des ménages décroche. Ainsi, à l'heure de fêter les 50 ans du SMIC, et dans le contexte actuel, Force Ouvrière insiste d'autant plus sur la nécessité de préserver et de renforcer cet outil efficace de lutte contre le développement des inégalités salariales.

En opposition avec les préconisations libérales estimant que les salaires doivent être livrés à la concurrence, Force Ouvrière soutient avec l'OIT¹ que le travail n'est pas une marchandise et qu'il doit, à ce titre, faire l'objet d'une régulation et d'une intervention publique. Le contexte social et économique en France, comme à l'échelle européenne, doit nous encourager à renforcer notre salaire minimum, en le portant à 80 % du salaire médian !

L'épidémie et le confinement ont remis au premier plan la question des emplois à bas salaires. Plusieurs métiers se sont révélés aux yeux de tous non seulement indispensables, mais aussi plus exposés au risque d'infection. A cet égard il faut souligner la contradiction entre la nature essentielle/indispensable de certains métiers et leur faible reconnaissance sociale. C'est pourquoi, la revalorisation doit être remise à l'ordre du jour, ce qui pose forcément la question du SMIC.

Parallèlement, s'engage une consultation de la commission européenne, ainsi que des démarches lancées par plusieurs pays européens pour revaloriser le salaire minimum. Ces initiatives confirment la nécessité d'une augmentation des salaires à l'échelle européenne, souhaitée de longue date par Force Ouvrière.

Nous allons dans un premier temps montrer que l'année des 50 ans du SMIC s'est déroulée dans une situation économique et sociale particulière (I), elle s'inscrit par ailleurs dans la lignée d'initiatives lancées à l'échelle européenne pour une augmentation du salaire minimum (II). Ces deux éléments contextuels vont à l'encontre des dernières recommandations du groupe d'experts toujours obnubilé par le « coût du travail » (III).

I. Perspectives macroéconomiques : un déficit de demande à l'origine de la hausse du chômage

A la suite de la crise sanitaire et du fait de l'arrêt décidé de la production au titre des « confinements », les nombreuses enquêtes de conjonctures révèlent l'ampleur de la contraction de la demande. Le choc d'offre s'est transformé en choc de demande (baisse de la consommation et de l'investissement), dont le niveau au quatrième trimestre resterait inférieur de 5 % à son niveau d'avant crise. Plusieurs indicateurs caractérisent ce phénomène :

- 1) L'excédent d'épargne accumulée depuis le début de l'année, ou autrement dit la sous-consommation des ménages. Ainsi, 70 % de l'épargne accumulée se concentre parmi les deux déciles de revenus les

¹ Déclaration de Philadelphie de l'Organisation internationale du Travail (OIT)



- plus élevés, soit ceux ayant la plus forte propension à épargner. Les 20 % les plus pauvres se sont quant à eux endettés d'après les données du conseil d'analyse économique ;
- 2) Selon les projections économiques du projet de loi de finances 2021, l'indice des prix à la consommation tomberait à 0,5 % en 2020 et 0,7 % en 2021 - après avoir atteint 1,1 % en 2019 - La chute des prix du pétrole n'est pas la seule raison, puisque l'inflation sous-jacente² chute aussi entre 2019 et 2020 (de 0,8 % à 0,5 %) ; le risque d'une déflation, c'est-à-dire une baisse généralisée des prix et des salaires, ne doit pas être négligé ;
 - 3) Un excès des capacités de production : le taux d'utilisation des capacités de production affiche un niveau historiquement bas à 73 % en Septembre ce qui révèle une sous-utilisation des équipements et de la main d'œuvre par les entreprises faute de débouchés.

Contrairement aux explications souvent invoquées, Force Ouvrière note que l'explosion récente du nombre de chômeurs est la conséquence d'une chute brutale de la demande et non d'un coût du travail trop élevé. Or, le salaire constitue non seulement le revenu des travailleurs mais est un facteur d'activité et de croissance du PIB au titre de la consommation des ménages. Une hausse du salaire minimum permettrait de répondre à l'insuffisance de la demande³ et de lutter ainsi contre la hausse du chômage⁴. A fortiori dans un contexte où le plan de relance fixe comme objectif une croissance de consommation intérieure (rénovation thermique, véhicules hybrides et électrique, relocalisation industrielle, circuits courts...), les différents indicateurs macroéconomiques plaident pour une augmentation sensible du SMIC en 2021.

Par ailleurs, que l'augmentation du salaire minimum se traduise par des effets inflationnistes ne devrait pas dans les circonstances actuelles être un facteur d'inquiétude. De fait, la véritable menace pour l'économie française n'est pas un retour de l'inflation mais bien le risque d'une baisse générale des prix et des salaires qui s'autoalimenteraient et aggraveraient la récession. Vu le niveau d'endettement des entreprises privées, ce risque doit sérieusement être pris en considération. On ne peut pas dire que la hausse du SMIC – notamment *via* son mécanisme d'indexation – alimente l'inflation, et en même temps s'y opposer lorsque l'économie s'enfonce dans la déflation.

² L'indice d'inflation sous-jacente traduit de l'évolution des coûts de production et la confrontation de l'offre et de la demande. Il exclut les prix soumis à l'intervention de l'Etat et les produits volatils (produits pétroliers, produits frais, laitiers, viandes, fleurs, plantes...) qui subissent des mouvements variables.

³ Une étude américaine (menée par Daniel Cooper, Maria José Luengo-Prado et Jonatha, A. Parker, « *The Local Aggregate Effects of Minimum Wage Increases* », *Journal of Money, Credit and Banking*, 52 (1), 2019, p. 5-35), a notamment mis en évidence un effet net positif des hausses du salaire minimum sur les dépenses d'alimentation (qui représentent un tiers des dépenses des 20 % des ménages les plus pauvres) et sur celle des biens durables, et ce une fois déduite la hausse des prix : Jérôme Gautié, « *Le salaire minimum et l'emploi* », éd. Presses de Sciences Po, coll. Sécuriser l'emploi, octobre 2020, p. 63.

⁴ Plus que l'opportunité de produire pas cher, c'est la demande globale qui détermine la décision des entreprises à produire, et donc à embaucher pour produire plus. Plus exactement, ce sont les anticipations des dirigeants d'entreprise qui sont déterminantes. Le rôle de ce prévisions dénommées « *demande effective* » par John Maynard Keynes, est confirmé enquête après enquête auprès des chefs d'entreprise qui affirment fixer leur niveau de production en fonction de leur carnet de commande et non en fonction du coût de leurs salariés.



II. Une augmentation nécessaire du salaire minimum à l'échelle européenne

La consultation lancée en Janvier 2020 par la commission européenne sur « *une éventuelle action visant à relever les défis liés à un salaire minimum équitable* » est une inflexion qui reconnaît en substance que le salaire minimum n'est pas seulement un obstacle à la compétitivité et à l'emploi. Elle fait référence à la fonction sociale du salaire minimum permettant d'offrir « *un niveau de vie décent* » et « *être équitable par rapport à la distribution des salaires dans le pays* ».

Dans cette lignée, Force Ouvrière tient à rappeler que le SMIC est avant tout un droit pour les salariés qui correspond à une définition d'un minimum décent, au-delà de la simple subsistance. Il doit non seulement permettre la satisfaction de besoins essentiels (nourriture, logement, vêtements, chauffage, accès à l'eau et aux réseaux de télécommunication, etc...), mais aussi la participation à la vie sociale, permettre d'élever une famille et de s'assurer contre des dépenses imprévues.

Nous observons également que des initiatives s'accompagnent de véritables trajectoires pluriannuelles de revalorisation dans d'autres pays européens. Il y a de ce côté une volonté d'inscrire l'évolution du salaire minimum sur le moyen/long terme.

Au Royaume-Uni, il a été décidé en 2015 d'augmenter le salaire minimum, *via* la création d'un *national living wage* en vue d'atteindre 60 % du salaire médian en 2020. En 2019, l'objectif a même été porté aux deux tiers du salaire médian en 2024, ce qui le porterait à un niveau supérieur au SMIC en France. La finalité de ces revalorisations va à rebours des recommandations du groupe d'experts en France puisqu'il est reconnu que l'augmentation du *national living wage* doit responsabiliser les entreprises au détriment des aides sociales ciblées.

En Allemagne, un salaire minimum interprofessionnel a été introduit en 2015 avec une hausse du salaire minimum qui suit globalement l'évolution des salaires négociés dans le cadre des accords collectifs.

Par ailleurs, ces changements ne concernent pas seulement des pays considérés comme étant au plein emploi puisque le salaire minimum en Espagne a augmenté de 5,5 % en 2019, après une hausse de 22 % fin 2018.

De la même façon, le Portugal s'est engagé à relever son salaire minimum de 25 % en quatre ans avec une première hausse de près de 6 % en 2020, tandis que la Grèce a relevé son salaire minimum de 11 % en 2019.

III. Le SMIC toujours perçu comme un coût et un frein à l'emploi

- Une coûteuse politique d'exonération de cotisations sociales

Depuis la crise financière de 2008, nous assistons à une modération salariale considérable, le rythme d'évolution des salaires a été divisé par deux par rapport à la précédente décennie, et le SMIC n'a pas été épargné, bien au contraire.

Dans la lignée des théories économiques héritées du XIX^{ème} siècle, le niveau du SMIC est considéré comme un obstacle au plein emploi car le « *coût du travail* » non qualifié serait supérieur à ce qu'il rapporte (ce que les économistes appellent « *la productivité marginale du travail* »). En France les mesures prises pour diminuer le coût du travail au niveau du SMIC a donc été de limiter l'utilisation du coup de pouce et de réduire massivement les cotisations sociales (exonérations de cotisations sociales allègements généraux,



exonérations ciblées et exemption d'assiette). Une politique très largement mise en place puisqu'elle a impliqué une baisse de près de 40 points du taux de cotisation au niveau du SMIC depuis 1980. Si bien qu'en 2019, le taux de cotisations employeurs au niveau du SMIC ne représente plus que 3,7 % du salaire brut. Si le SMIC net est relativement élevé en France par rapport aux autres pays de l'OCDE, le « *coût du travail* » pour l'employeur a lui considérablement diminué du fait de ces exonérations massives de cotisations sociales ciblées au niveau du SMIC⁵.

Force Ouvrière s'oppose à cette politique de baisse du « *coût du travail* » qui a notamment rendu la gestion de la sécurité sociale particulièrement illisible, instable et injuste. Évalué au total à 67 milliards d'euros en 2021, le coût de ces dispositifs s'avère particulièrement élevé...et les conséquences sont lourdes pour les finances publiques et la sécurité sociale : augmentation des impôts indirects, économies réalisées sur le budget de l'Etat (réduction de périmètre, dégradation de la qualité des services publics, gel du point d'indice, suppression d'emplois publics), sur la sécurité sociale (ONDAM) et un creusement de l'endettement public.

Les effets sur l'emploi semblent quant à eux difficiles à évaluer et pour le moins assez faibles. Ainsi, le dernier rapport en date de France Stratégie sur les effets du CICE avance la création nette de 100 000 à 160 000 emplois au mieux. Les études menées par le LIEPP ne trouvent quant à elles aucun effet significatif du CICE sur l'emploi...Au-delà de la bataille de chiffres, ces politiques d'exonérations n'ont de toute évidence pas permis de résorber le chômage de masse en France. Au vu de leur efficacité incertaine, il est indispensable de s'interroger objectivement sur leur bilan. En parallèle, Force Ouvrière est également favorable à un renforcement des contrôles, des conditions et des sanctions associées à ces aides.

Plus généralement, la question des effets négatifs du SMIC sur l'emploi sont trop souvent invoqués mais loin de faire consensus. Au début des années 90, des études ont réfuté cette hypothèse, montrant que l'emploi ne diminuait pas suite à une augmentation du salaire minimum aux Etats Unis. D'autres études empiriques récentes menées au Royaume Uni⁶, en Allemagne⁷ ou encore sur l'ensemble des pays de l'OCDE⁸ ne conduisent pas non plus à la conclusion que l'augmentation du salaire minimum s'accompagne de pertes d'emplois.

Il est enfin contradictoire d'invoquer d'un côté le niveau trop élevé du SMIC au regard de la productivité des salariés, c'est-à-dire au regard de leurs contributions à la production, et d'un autre côté reconnaître la nature essentielle de leurs activités. Si ces emplois sont essentiels pourquoi une augmentation du salaire minimum les détruirait ?

Pourtant, il faudrait selon le groupe d'experts explorer « *de nouvelles voies* » dans les mesures de réduction du coût du travail. Plusieurs pistes complémentaires sont envisagées pour poursuivre le mouvement : la révision des règles d'indexation et une plus grande place laissée à la négociation collective, ainsi que la préférence pour un dispositif ciblé de prime d'activité.

⁵ Du fait de l'exonération des cotisations patronales, le ratio du salaire minimum médian en coût du travail est par exemple plus bas en France (de l'ordre de 47 % en 2019), qu'au Royaume-Uni (52 %) : Jérôme Gautié, « *Le salaire minimum et l'emploi* », éd. Presses de Sciences Po, coll. Sécuriser l'emploi, octobre 2020, p. 90.

⁶ https://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/research_reports/RR1800/RR1807/RAND_RR1807.pdf

⁷ https://www.boeckler.de/pdf/p_imk_report_141e_2018.pdf

⁸ <http://tankona.free.fr/sturn2018.pdf>



- La prime d'activité, une déresponsabilisation des entreprises

Selon le groupe d'experts, il faudrait revaloriser en priorité la prime d'activité, jugée plus efficace que le SMIC pour lutter contre la pauvreté. Toutefois, le SMIC et la prime d'activité ne peuvent être considérés comme deux outils substituables. Le SMIC horaire est par définition individuel et ne peut se restreindre à un objectif de lutte contre la pauvreté mesurée au niveau du ménage. La lutte contre la pauvreté est de l'ordre de la solidarité et de la redistribution, rôle assuré par les prestations d'assistance. Alors que les gouvernements ont mis l'accent sur « la valeur travail », il ne peut être compris que sa rémunération ne permette pas d'échapper à la pauvreté à laquelle sont confrontés nombre de travailleurs et de ménages. Force Ouvrière remarque pourtant que la prime d'activité reste perçue comme un substitut à la hausse du SMIC par le groupe d'experts alors même que tous les salariés au SMIC ne sont pas éligibles à la prime d'activité. C'est une vision que l'on conteste d'autant que la prime d'activité est critiquable à d'autres niveaux :

- Elle est financée par l'impôt et n'est donc pas un salaire payé par l'employeur. En plus de déresponsabiliser l'employeur, elle a un coût budgétaire croissant (70% de croissance depuis 2018) qui, dans un objectif de redressement des comptes publics, implique des économies réalisées ailleurs, notamment sur les aides au logement ;
- Elle n'ouvre pas de droits au salaire différé, ni à la retraite ni aux indemnités chômage. Par conséquent, la prime d'activité appauvrit d'autant plus les salariés en période de crise car elle est fonction du nombre d'heures travaillées et contribue à réduire le taux de remplacement des allocations chômage. En pleine crise économique, le gouvernement prévoit ainsi l'exclusion de 300 000 foyers du dispositif de prime d'activité dans le projet de loi de finances 2021, en raison de la perte de leur emploi !
- La prime d'activité est une autre forme de subvention accordée aux entreprises payant les plus bas salaires au risque d'accroître la dévalorisation des qualifications et la polarisation de l'emploi.

Quant au SMIC, faut-il rappeler les objectifs qui lui sont assignés dans le Code du travail ? « *Le salaire minimum de croissance assure aux salariés dont les rémunérations sont les plus faibles la garantie de leur pouvoir d'achat et une participation au développement économique de la nation* » (...) « *Les relèvements annuels successifs du salaire minimum de croissance doivent tendre à éliminer toute distorsion durable entre sa progression et l'évolution des conditions économiques générales et des revenus* »⁹.

Le SMIC permet ainsi de :

- Valoriser le travail et reconnaître son utilité sociale, contrairement à la prime d'activité. Pour preuve, malgré l'augmentation sensible de la prime d'activité depuis 2017, la faible reconnaissance de certains métiers essentiels reste toujours d'actualité ;
- Il assure un niveau de vie minimum aux salariés et à leurs familles acquis par le travail ;
- Il limite la concurrence des entreprises par les salaires et prévient contre la déflation.
- Il permet de lutter contre les inégalités salariales (notamment entre les hommes et les femmes) en agissant sur la répartition primaire du revenu, c'est à dire avant tous les prélèvements et la redistribution.

⁹ Articles L 3231-2 et L 3231-9 du Code du travail.



Pour Force Ouvrière, le SMIC a une fonction sociale plus générale qui doit permettre aux travailleurs d'accéder à un minimum de salaire décent, condition de l'émancipation et de la participation à la vie sociale et culturelle.

- Réviser les règles d'indemnisation, un retour 50 ans en arrière !

La révision des règles de revalorisation est une autre recommandation récurrente du groupe d'experts. Celui-ci préconise en particulier d'abandonner les règles actuelles¹⁰ et de revenir sur une indexation *a minima* sur l'inflation, voire aucune. Cela permettrait d'accorder un pouvoir discrétionnaire plus important au gouvernement, à l'image de ce qui existait il y a plus de cinquante ans, avant la création du SMIC en 1970. Les arguments du groupe d'experts portent sur les effets inflationnistes des règles actuelles, la nécessité d'accorder une place plus importante à la négociation collective, ainsi qu'à la responsabilisation du pouvoir exécutif.

On rappellera tout d'abord, que l'augmentation du SMIC n'est pas un frein mais bien le moteur de la négociation collective sur les salaires en France. Au regard du bilan annuel de la négociation collective pour 2019, les salaires demeurent en effet le premier thème de négociation dans les branches et le deuxième dans les entreprises (derrière l'épargne salariale, autour de laquelle le gouvernement a mis tout en œuvre pour qu'elle détrône les salaires). Une augmentation du SMIC aurait donc un effet bénéfique sur l'activité conventionnelle en matière salariale et éviterait un effet néfaste desdites réformes, puisque 50 % des entreprises utilisent la hausse du SMIC comme un des critères principaux pour leur politique salariale, et qu'au niveau des branches, le taux de revalorisation moyen des salaires minima est étroitement lié au taux de revalorisation du SMIC. En effet, les hausses du SMIC se transmettent à l'ensemble des salaires minima de branche : une hausse de 1 % du SMIC en termes réels accroît les salaires minima de branche de l'ordre de 0,5 point de pourcentage (pp) au voisinage du SMIC et encore de 0,15 pp pour des salaires minima deux fois supérieurs au SMIC. Les augmentations du SMIC servent ainsi de point de référence aux négociations sur les salaires.

Pendant, à la suite des réformes récentes (loi Rebsamen, Travail, puis ordonnances de 2017), il est possible d'espacer les négociations obligatoires notamment en matière de salaires¹¹, ce qui est susceptible de ralentir les négociations sur ce thème. Nous regrettons à ce titre que le législateur ait relégué au rang des dispositions supplétives du Code du travail l'obligation d'ouvrir des négociations dès lors que certains minima de la branche sont rattrapés par une hausse du SMIC (article L 2241-10 du Code du travail).

Surtout, agir sur les négociations revêt une importance plus fondamentale qu'auparavant. En effet, l'évolution des champs de la négociation de branche et de la négociation d'entreprise conduit à faire de l'entreprise un lieu prioritaire, y compris en matière salariale. La négociation de branche joue ainsi de moins en moins son rôle de régulation de la concurrence, et, la compétitivité devenant le maître mot, supplantant dans les politiques économiques celui de productivité, installe une spirale à la baisse. Il est donc plus que jamais primordial que la loi, à travers ses minima, joue un rôle significatif. Un contentieux sur la notion de «

¹⁰ Le SMIC est revalorisé chaque année au 1^{er} Janvier, il est indexé sur l'inflation mesurée pour les 20 % des ménages ayant les revenus les plus faibles. La revalorisation du SMIC est également effectuée sur la base de la moitié du gain de pouvoir d'achat du salaire horaire moyen des ouvriers et des employés (SHBOE).

¹¹ L'obligation d'ouvrir des négociations est prévue au moins une fois tous les quatre ans au niveau de la branche (article L 2241-1 du Code du travail), et au moins une fois tous les quatre ans au niveau de l'entreprise (article L 2242-1 du même code).



salaires minima hiérarchique » est d'ailleurs actuellement en cours¹² car l'administration du travail en fait une interprétation très restrictive, interdisant aux branches, dans le cadre de leur négociation, d'y inclure autre chose que du salaire de base. Or les négociateurs de branches ont toujours eu l'habitude de négocier librement sur les minima, en y intégrant certaines primes ou des coefficients d'ancienneté. L'administration du travail en retoquant systématiquement ce type de clause au moment de l'extension des accords, entrave ainsi la liberté de négociation.

Parallèlement, la non-extension d'accords valablement négociés au niveau de la branche a pour conséquence de créer un système à deux vitesses dans le même secteur d'activité avec d'un côté, les entreprises qui seront tenues par les stipulations de l'accord (les entreprises adhérentes à l'organisation patronale signataire) et, de l'autre, celles qui n'y seront pas soumises (les autres entreprises). Il est donc impératif de doter l'administration des moyens nécessaires pour permettre l'extension des trop nombreux accords en souffrance.

Ensuite, présentée comme sans incidence sur le niveau du SMIC, la révision des règles de revalorisation proposée par le groupe d'experts introduit en réalité un pouvoir discrétionnaire à la baisse, car l'exécutif peut déjà décider des hausses *via* l'utilisation du coup de pouce. Ainsi, au cours de la période 1950-1967, le SMIG a nettement décroché par rapport au salaire médian n'atteignant qu'à peine plus de 40 % en 1967.

Dans ces conditions, une désindexation du salaire minimum contribuerait à dévaloriser le travail et aurait des conséquences sur la précarité salariale. FO constate que sans mécanisme d'indexation depuis 2000, le SMIC serait inférieur de 35 % à ce qu'il est aujourd'hui, soit plus de 400 euros par mois pour un équivalent temps plein !

Par ailleurs, si en France, la répartition entre salaires et profits se fait toujours en faveur des entreprises, c'est l'existence d'un salaire minimum et en particulier, son mode de revalorisation, qui limite la diminution drastique de la part travail dans ce partage, contrairement à ce qui se passe par exemple aux Etats-Unis¹³. Il faut donc mettre fin à cette spirale de stagnation du SMIC – d'autant plus qu'il y a dans le même temps une hausse des hauts salaires¹⁴ – et stopper le creusement des inégalités, en particulier lorsque s'engagent des concertations sur le « *partage de la valeur* » avec le gouvernement.

Enfin, notons qu'au regard de la consultation de la commission européenne, la France serait un des seuls pays à respecter une norme à 60 % du salaire médian grâce à son mécanisme d'indexation.

Force Ouvrière reste donc fermement opposée à cette proposition avancée par le groupe d'experts et a exprimé en parallèle son souhait de prendre en compte dans la méthode de revalorisation un indicateur stable et plus général, prenant en considération les services non-marchand, le poids réel du logement dans le budget, ainsi que le déremboursement des médicaments. Car en effet, les règles actuelles d'indexation du salaire minimum sont incomplètes : sans coup de pouce, la revalorisation du SMIC reste par définition inférieure à celle du salaire moyen¹⁵.

¹² Une requête a été déposée à l'été 2019, aucune date d'audience n'a pour l'heure été fixée.

¹³ P. Askénazy, Quel partage entre salaires et profits ? Les échos, 28 octobre 2019.

¹⁴ Pour rappel, en 2019, les patrons du CAC 40 gagnent en moyenne 277 fois le SMIC, un record depuis 15 ans. La rémunération moyenne des présidents des groupes cotés au CAC 40 a grimpé de 12,4% sur un an, celle des salariés de leurs groupes de 4,8 %, soit trois fois moins : <https://www.huffingtonpost.fr/article/du-6-novembre-2019>.

¹⁵ Légalement, le SMIC augmente en fonction de l'inflation et de la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat du salaire horaire de base des ouvriers et des employés. Ainsi, s'il y a des gains de pouvoir d'achat pour les ouvriers et les



C'est pourquoi Force Ouvrière revendique :

- Une revalorisation du SMIC grâce à un coup de pouce significatif qui est le moyen le plus simple et le plus rapide de redonner du pouvoir d'achat aux bas salaires ;
- Force Ouvrière revendique en particulier une augmentation du SMIC à hauteur de 80 % du salaire médian, soit 1 480 € nets¹⁶, contre 1 219 € actuellement ;
- La prise en compte du réel poids du logement y compris pour les propriétaires (remboursement d'emprunt et taxe foncière comprise) dans la construction de l'indicateur INSEE, servant au calcul du SMIC, ainsi que la prise en compte du déremboursement des médicaments ;
- De restreindre l'assiette de comparaison au SMIC au regard du seul salaire de base. Actuellement, faute de prescription légale, la jurisprudence considère qu'outre le salaire de base, doivent être pris en compte les avantages en nature, les compensations pour réduction d'horaire, les majorations diverses ayant le caractère de fait d'un complément de salaire (primes, indemnités, remboursements de frais ne correspondant pas à une dépense effective...), les pourboires etc. D'ailleurs, il nous paraît totalement incohérent que l'administration considère que l'appréciation du salaire minimum hiérarchique se limite au salaire de base alors que dans sa comparaison au SMIC, tous les éléments de rémunération précités sont pris en compte ;
- De rétablir la primauté pleine et entière de la branche en matière de rémunération et de classification et de stopper toute entrave à liberté de négociation à ce niveau ;
- D'imposer une négociation de branche sur l'ensemble de la grille, en instaurant une obligation annuelle de négocier sur les écarts de salaires dans le cadre de la négociation annuelle ;
- De promouvoir une réelle évolution salariale à travers une révision des grilles de classifications avec une véritable obligation de négocier sur le sujet tous les 5 ans (aujourd'hui, simple obligation de se réunir tous les 5 ans pour étudier l'opportunité de réviser la grille) et d'engager, à cette occasion, des négociations sur les métiers dits de la « deuxième ligne » (hôte/esse de caisse, aides à domicile, éboueurs, infirmiers, logistique, etc...), afin de mieux valoriser ces métiers essentiels souvent mal rémunérés par rapport notamment à leur pénibilité ainsi qu'à leur utilité sociale ;
- De rétablir de réelles sanctions en cas de violation par l'employeur d'engager des négociations obligatoires sur les salaires en entreprise, la sanction fiscale automatique applicable auparavant ayant été remplacée par une sanction administrative à la discrétion des DIRECCTE.

employés, les salariés au SMIC n'en profitent que pour moitié et, s'il n'y a jamais de coup de pouce, l'écart entre le SMIC et le salaire moyen des ouvriers et employés se creuse mécaniquement.

¹⁶ Selon l'Observatoire des Inégalités, en mai 2020, la moitié des salariés français gagne moins de 1 850 euros nets par mois : <https://www.inegalites.fr/Ou-vous-situez-vous-sur-l-echelle-des-salaires>



Contribution CGT Rapport groupe d'experts SMIC

Le 13 avril, en pleine pandémie, Emmanuel Macron a rendu hommage aux « deuxième ligne » c'est-à-dire à tous ceux qui ont fait tourner l'économie et la société derrière la première ligne des soignants, il a cité les : *« agriculteurs, enseignants, chauffeurs routiers, livreurs, électriciens, manutentionnaires, caissières, éboueurs, personnel de sécurité et de nettoyage, fonctionnaires, journalistes, travailleurs sociaux et tant d'autres. »*

Plus loin, il précise sa pensée en lien leur mission cruciale pour la société avec leur rémunération. Dans des mots très clairs : *« Il faudra nous rappeler aussi que notre pays tient tout entier sur des femmes et des hommes que nos économies reconnaissent et rémunèrent si mal. « Les distinctions sociales ne peuvent être fondées que sur l'utilité commune. Ces mots, les Français les ont écrits il y a plus de deux cent ans. Nous devons aujourd'hui reprendre le flambeau et donner toute sa force à principe. »*

Invoquant ainsi la Révolution Française, fondatrice de la République, le président a clairement posé l'enjeu de la revalorisation des salaires de celles et ceux sans qui l'économie et la société sont paralysées. Ceux que nous, à la CGT, nous appelons les « premiers de corvée », clin d'œil aux premiers de cordée chers à Emmanuel Macron en 2017.

Il est rare que la CGT retrouve ses thématiques dans le discours macroniste. Ce jour du 13 avril, ce fut le cas. Mais, à la CGT, on aime répéter qu'il faut passer du dire au faire sans quoi les mots ne sont qu'une incantation creuse, avec comme seul objectif de distraire ou pire de mystifier la galerie.

Or, jusqu'à présent force est de constater que du point de vue des choix politiques gouvernementaux, le compte n'y est pas, loin s'en faut.

Le président a promis une prime qui porte son nom défiscalisée et exempte de cotisation. Non seulement cette prime n'est qu'un fusil à un seul coup là où le salaire tombe mensuellement, mais en plus elle n'a pas concerné tout le salariat vu qu'elle était soumise à la discrétion exclusive des patrons. Force est de constater que des millions de salariés n'ont pas vu la couleur du moindre centime de cette prime.

Mais le bilan des actions entreprises en lien avec les mots du président n'est pas seulement décevant : il est plein de contradiction étant donné que par la bouche de l'ancienne ministre du Travail, Mme Pénicaud, le gouvernement a considéré que les Accords de Performance collective étaient la réponse adéquate à la lutte contre le chômage. Ainsi le salaire devenait l'ennemi de l'emploi.

Nous considérons que si la parole présidentielle veut conserver un semblant de crédibilité, alors le gouvernement ne peut éluder une véritable augmentation du SMIC qui ne se contente pas d'un simple coup de pouce qui apparaîtrait comme dérisoire étant donnée le marasme social causé par la Covid 19.

En effet, avec l'activité partielle les salariés perdent 14 % de leur salaire net ; ainsi, ceux qui ont un salaire légèrement supérieur au SMIC se retrouvent également smicards.

Les files d'attente pour l'aide alimentaire augmente de façon très inquiétante. Le vendredi 30 octobre, premier jour de reconfinement, le SPF a ainsi fait sonner l'alarme en pointant que presque la moitié des personnes aidées par l'association depuis le 17 mars ne l'avaient jamais été auparavant.

Au-delà de la question centrale de l'aide aux populations précarisées dont le nombre explose, il y a aussi la nécessité de trouver les solutions adéquates pour surmonter la récession dont le choc arrivera au début de l'année 2021. Dès lors que 57 % du PIB dépend de la consommation des ménages, il est urgent de créer les conditions d'un sursaut de la consommation qui ne peut se faire sans une revalorisation conséquente du SMIC permettant, par effet domino, une dynamique haussière des salaires.

Nous ne nous étendrons pas sur la faisabilité de cette décision aussi impérative que salutaire.

A l'heure où de nombreuses firmes du CAC 40 ont décidé d'augmenter les dividendes de leurs actionnaires (Vivendi, Sanofi, Schneider Electric...) il apparaît évident que la crise n'est pas une réalité pour tout le monde et le gouvernement serait bien avisé de réorienter ses aides vers les petites et moyennes structures afin de leur permettre de faire face à la crise et à cette hausse du SMIC, en proposant des aides publiques conditionnées aux politiques d'emploi et de salaire et de norme environnementale. Plutôt que faire des chèques en blanc à des géants économiques qui engrangent l'argent public. Ainsi on passerait d'une logique d'un plan de relance reprenant les mêmes logiciels éculés à celle d'un plan de rupture seul apte à répondre aux enjeux du Jour d'après.

Aussi nous profitons de cette audience pour vous informer que le Smic actuel ne s'applique pas de la même manière selon les départements ou territoires.

En effet, au sein des 101 départements, à Mayotte, le niveau du Smic est inférieur de près de 150€ par mois sur le net à payer depuis 2018. Il s'agit donc, en urgence, de restituer le manque à gagner et de faire appliquer le Smic ainsi que les conventions collectives pour les grilles salariales de branche.

Concernant les travailleurs « dits de la deuxième ligne », la Ministre du Travail a indiqué qu'il va y avoir un travail de définition des métiers concernés à travers différents critères et celui des salaires en fait partie.

Comme on pouvait s'y attendre le patronat est vent debout contre un dispositif interprofessionnel et plaide pour des dispositions mises en œuvre au niveau des branches.

L'objectif du Gouvernement est d'aboutir à des dispositions dans les branches pour l'automne...2022 ! Autant dire qu'une augmentation significative du Smic sera la bienvenue en attendant d'hypothétiques dispositions dans les branches professionnelles.

Plutôt que de continuer des analyses par trop redondantes puisque ces dernières années nous avons envoyé et déployé toutes sortes d'argumentaires que vous n'avez jamais entendus, nous concluons notre intervention par le témoignage d'une salariée puisque les travailleuses et les travailleurs sont vus par la CGT comme les experts véritables de leur quotidien.

Ainsi, nous terminerons cette intervention par le vécu de Laetitia, aide à domicile dont le témoignage par vidéo vous sera envoyé en annexe de notre intervention écrite. Elle nous explique de pas être partie en vacances depuis deux ans, devoir se priver de la plupart des loisirs qui ne relèvent pas de l'aide sociale. Après vingt-trois ans d'ancienneté elle gagne 1 478 € et n'a aucun reste à vivre.

La moindre dépense imprévue la met en grande difficulté, puisqu'elle met des mois à s'en remettre du point de vue de son budget. Nous précisons que ce témoignage est obtenu après les annonces de la loi Ségur qui exclut les personnels du médico - social dont Laetitia fait partie.

Nous rajoutons un élément à notre intervention écrite en lien avec l'échange oral qui a eu lieu avec les experts. Ceux-ci nous ont affirmé que la situation de la France en Europe au regard des salaires en général et du SMIC en particulier était privilégiée. Nous le contestons non seulement en réitérant le fait que des

hausse des salaires minimum conséquentes avaient eu lieu entre 2018 et 2020 en Espagne, au Portugal ou en Allemagne. Mais aussi en rappelant que le Luxembourg, l'Irlande, les Pays Bas, la Belgique et l'Allemagne ont un salaire minimum supérieur à celui de l'Hexagone.

Montreuil, le 13 novembre 2020

Pour la CGT

Benjamin Amar et Boris Plazzi

**Contribution CFDT - Audition par le groupe d'experts sur le SMIC
13 novembre 2020**

A l'heure où nous ne mesurons encore que très partiellement les conséquences sociales et économiques de la crise sanitaire, le débat autour du SMIC peut sembler trop peu à la hauteur des enjeux.

La CFDT le proclame depuis longtemps, le SMIC n'est pas un instrument de lutte contre la pauvreté, c'est le travail qui permet de lutter contre la pauvreté, à la condition qu'il soit rémunéré à sa juste valeur, que les emplois soient de qualité, que le temps partiel subi ne soit pas aussi répandu qu'il l'est aujourd'hui. C'est de la responsabilité des employeurs que de rémunérer le travail à sa juste valeur et de le valoriser. La prime d'activité est donc de ce point de vue une réponse très limitée.

Le SMIC est et reste, de notre point de vue, la référence pour la rémunération d'un emploi qui ne requiert ni qualification, ni expérience. Mais les salariés rémunérés au SMIC ou à son voisinage sont bien souvent ceux qui connaissent aussi des conditions d'emploi et de travail dégradées : salariés de TPE, jeunes, femmes qui exercent des métiers pas ou peu reconnus, temps partiels subis, pas ou peu d'évolution salariale, ... Parmi ces travailleurs, beaucoup occupent des emplois dont la période a révélé au grand jour l'utilité que l'on a qualifiée de « sociale » mais qui est tout autant une utilité économique¹ ! Des activités que notre modèle économique a écarté d'un partage équitable de la valeur en les détachant des centres de profit (externalisation), en encadrant insuffisamment le développement de formes d'emploi particulièrement précaires (travailleurs des plateformes, auto-entrepreneuriat...), en appauvrissant les activités assurées par le secteur public, etc.

Plusieurs leviers d'action doivent être actionnés, autant qu'il est possible, sur la réduction des inégalités de progression salariale, la protection des emplois, la formation (notamment celle des personnes en activité partielle), l'accompagnement et l'indemnisation des demandeurs d'emploi (dont certains cumulent emploi au SMIC et indemnisation au chômage), y compris le renforcement de moyens pour faire appliquer effectivement le SMIC (Cf. encadré).

¹ Un exemple parmi beaucoup d'autres : le nettoyage dans les hôtels, confié à des entreprises prestataires pressurées par leurs donneurs d'ordre. Et pourtant, la propreté d'une chambre d'hôtel ne fait-elle pas partie du cœur de métier de l'hôtellerie ?!

Renforcer les contrôles et les sanctions pour faire appliquer le SMIC.

S'il est peu probable qu'un salaire horaire s'affiche à un niveau inférieur au SMIC, le nombre d'heures déclarées est un moyen courant, quasi structurel dans certains secteurs, pour contourner la législation du salaire minimum. Un accroissement des contrôles et des sanctions effectives est souhaitable pour assurer le respect de la législation sur le SMIC. On ne peut pas à la fois multiplier les exonérations et les aides publiques, et fermer les yeux sur les heures non déclarées.

Par ailleurs, les salariés au SMIC se concentrent principalement dans le secteur des services et sur des contrats temporaires, sur un public jeune et féminin, ainsi que dans les petites entreprises. **Il serait risqué, dans la situation économique actuelle, d'intervenir sur le niveau du SMIC et sur ses mécanismes de revalorisation automatique. Et il serait injuste d'intervenir seulement sur le périmètre du SMIC.** La CFDT a toujours pointé que l'enjeu n'était pas tant le niveau du SMIC que plus largement les bas salaires et les carrières salariales en bas de l'échelle. Cela est d'autant plus vrai aujourd'hui !

La question du partage de la valeur se pose aujourd'hui avec une acuité renforcée par le besoin de reconnaissance des métiers de la « deuxième ligne », par l'angoisse ressentie par les personnes dont la faiblesse et la précarité des revenus alimentent la colère. Le constat que les réformes fiscales de 2018 favorisent les plus riches n'est pas de nature à réduire le sentiment d'injustice. Il est indispensable pour la CFDT qu'il y ait un partage équitable des richesses créées dans les entreprises. Ce partage des richesses pose avant tout la question de la juste reconnaissance salariale du travail fourni et des compétences mises en œuvre pour créer ces richesses dans l'entreprise.

Mais un partage équitable de la valeur doit aussi tenir compte de la contribution des salariés tout au long de la chaîne de valeur et donc des sous-traitants. Cela implique de :

- Développer l'intéressement de projet, en particulier dans le cadre du plan de relance ;
- Renforcer la médiation inter-entreprises entre donneur d'ordre et sous-traitant ;
- Etablir un droit de saisine du CSE du sous-traitant dans le CSE du donneur d'ordre ;



La CFDT porte depuis plusieurs années, notamment lors des débats sur le SMIC, l'idée d'instaurer une commission des bas salaires, sur le modèle britannique de la *Low Pay Commission*. Une commission composée de personnalités qualifiées issues du monde économique et social, dotée de moyens pour diligenter des études et recourir aux expertises nécessaires à éclairer ses analyses. Son champ de compétences s'étendrait à l'ensemble de la problématique des bas salaires. Au-delà du SMIC, elle pourrait, par exemple, traiter de la question brûlante de la reconnaissance des métiers dont l'utilité sociale et économique est enfin mise en lumière.

Nous fêtons cette année le 50^{ème} anniversaire de la création du SMIC. Malgré les critiques et les attaques qu'il a subi, nous constatons qu'il fait des émules hors de nos frontières. Les évolutions des politiques en matière de salaire minimum chez nos voisins européens confirment l'importance pour nos pays, et pour l'UE, de se doter d'un instrument structurel pour limiter le dumping salarial. Certains pays parmi les plus hésitants commencent à réaliser que l'impact sur l'emploi est modéré. Un haut niveau d'exigence sociale et environnementale doit constituer le pilier du modèle européen de développement face à la concurrence des pays à bas coûts et aux normes insuffisantes.

L'UE l'a solennellement affirmé en novembre 2017 lors de la proclamation du Socle européen des droits sociaux. Proclamation suivie d'un plan d'action pour une mise en œuvre effective des 20 principes énoncés dans ce Socle. Dans le cadre de ce plan d'action, la Commission européenne a publié le 28 octobre dernier un projet de Directive pour des salaires minimums dans l'UE, répondant notamment au principe n°6 qui proclame que « *les travailleurs ont droit à un salaire juste permettant un niveau de vie décent* ». Le principe d'une telle Directive est fortement soutenu par la Confédération européenne des syndicats. Il devrait permettre de fixer un cadre définissant un niveau minimal des salaires minimum dans chaque pays de l'UE, incluant l'ensemble des travailleurs, et favorisant la négociation collective. En effet, cette directive vise à mettre en œuvre plusieurs principes du socle européen des droits sociaux : en plus du droit à un salaire décent, améliorer la couverture de la négociation collective sur les salaires (à au moins 70%), et assurer l'égalité de traitement entre toutes les catégories de travailleurs, en particulier entre les femmes et les hommes. Il s'agit aussi de réaffirmer le principe d'autonomie des partenaires sociaux, ainsi que d'intégrer une clause de non-régression en matière de salaires et de négociations collectives.

En matière de salaire minimum, les débats au sein de l'Europe opposent les pays où la négociation collective tient une place prépondérante dans la définition des normes et ceux où elle est moins reconnue et moins encouragée. La France se situe plutôt

dans la deuxième catégorie. Notamment depuis que la réforme du code du Travail en 2017 a introduit la notion de Salaire minimum hiérarchique (SMH) que l'administration interprète de manière particulièrement étroite. La définition du SMH par la DGT ne permet pas aux partenaires sociaux de convenir entre eux des éléments qui le composent. En effet, contre l'accord des principales parties prenantes (organisations syndicales et patronales), le ministère du Travail refuse d'étendre des dispositions conventionnelles qui intègrent des éléments autres que le salaire mensuel garanti et la possibilité pour les branches de verrouiller le SMH en stipulant explicitement que les accords d'entreprises ne peuvent y déroger moins favorablement.

Cette vision restrictive est largement défavorable aux salariés des entreprises de moins 50 salariés où les règles de conclusion des accords sont fortement déséquilibrées en faveur de l'employeur depuis la réforme du code du Travail en 2017. Ces règles, combinées avec les APC (accords de performance collective) peuvent conduire à réduire la rémunération des salariés dans la seule limite du SMH.

Il y a comme un paradoxe à porter régulièrement la critique sur le salaire minimum légal et à décourager la négociation collective de branche de définir les composantes des SMH. Si nous voulons que le SMIC joue pleinement, mais strictement, son rôle, il faut laisser la possibilité au compromis sectoriel d'aller au-delà pour définir librement les SMH selon les critères propres à chaque branche. La CFDT demande sur ce point une évolution de la doctrine de l'administration

Annexe :

Par cette annexe nous joignons les propositions que nous formulons pour la reconnaissance des métiers de la « deuxième ligne »

L'épidémie a mis en exergue des activités peu visibles et par conséquent des travailleurs insuffisamment considérés en temps normal. La valorisation de ces métiers ne doit pas seulement passer par la reconnaissance ponctuelle d'un engagement des travailleurs dans une période très particulière mais elle doit prendre en compte ce que cette période nous a révélé de leur utilité sociale et économique. Elle doit être vue comme la reconnaissance de leur travail au quotidien et de leur contribution aux résultats des entreprises considérées, en terme notamment de qualité de service rendu. Les métiers de services sont utiles socialement mais ils contribuent aussi à la création d'une richesse dont la répartition ne prend pas en compte leur contribution. Leur utilité n'est pas uniquement sociale et ne mérite pas seulement des applaudissements, elle est aussi économique et mérite une juste rétribution.

Pour la CFDT l'enjeu n'est donc pas tant de considérer le fait que nombre de ces travailleurs ont été plus exposés que d'autres à l'épidémie que d'agir sur une injustice structurelle.

La question du périmètre des métiers à prendre en compte est complexe. Certaines caractéristiques permettent de les repérer :

- Activités de prestations au service de donneurs d'ordre. Ces métiers ne sont pas au cœur des filières, dans le cœur de métier de leurs donneurs d'ordre. Ce sont principalement des activités de service.
- Rémunérations salariales faibles (critère possible : dont la médiane est inférieure à la médiane des salaires de l'ensemble de la population active), rarement assorties des périphériques et accessoires du salaire dont peuvent bénéficier d'autres salariés (épargne salariale, 13^{ème} mois, ASC...).
- Emplois de mauvaise qualité : surreprésentation des temps partiels, horaires décalés, conditions de travail souvent difficiles (postures, matériels, incivilités).
- Secteurs peu enclins à développer un dialogue social de qualité.
- Faibles niveaux de qualification à l'embauche, peu voire pas de formation professionnelle dispensée.
- Forte présence des femmes dans ces activités.
- Faible autonomie des travailleurs dans l'organisation de leur travail.
- Faible niveau de protection sociale complémentaire (conséquence de la mauvaise qualité des emplois et du dialogue social, peu de cadres donc pas de prévoyance lourde).

Chacune de ces caractéristiques peut se retrouver dans de nombreux métiers qui n'entrent pas dans le champ des métiers que nous cherchons à valoriser. Mais nous formulons l'hypothèse que la combinaison de plusieurs, voire de toutes ces caractéristiques, permet de repérer la plupart d'entre eux.

Certains métiers relèvent, au moins en partie, de la sphère publique ou bien leur financement est réglementé. C'est le cas notamment de certains métiers du soin, financés selon des systèmes totalement déconnectés de la réalité du travail (financement à l'acte).

Une reconnaissance ponctuelle, insuffisante mais nécessaire

Les attentes sont fortes et la persistance de l'épidémie risque fort de les maintenir à un niveau élevé. Bien que les marges des entreprises qui nous intéressent soient



structurellement faibles, un effort financier en direction des travailleurs de « la deuxième ligne » est essentiel.

Une action nécessairement structurelle, à engager très vite

Le problème est avant tout structurel et ce sont des actions de moyen/long terme qu'il convient d'engager.

Nous identifions 4 axes d'action :

- **L'organisation du travail**
- **Le parcours professionnel**
- **La rémunération et les modèles économiques des filières**
- **L'articulation des temps**

Pouvoir bien faire son travail

Les métiers en manque de reconnaissance sont très souvent des métiers où le travail est régi par des prescriptions qui ne laissent que très peu d'autonomie aux salariés. Les procédures sont très normées, les contraintes sont telles (budgétaires notamment) que le salarié est empêché de bien faire son travail. La revendication de la CFDT de voir se développer des espaces de dialogue sur le travail se justifie ici pleinement. Les salariés doivent pouvoir s'exprimer sur leur travail et contribuer à définir les conditions dans lesquelles il doit s'organiser pour atteindre les objectifs fixés. **Reconnaître les salariés passe aussi par la reconnaissance de leur capacité à agir sur leur travail, dans l'intérêt même de l'entreprise.**

Donner des perspectives au parcours professionnel

La mise en lumière des métiers généralement invisibles a permis de prendre conscience que les salariés qui les exercent mettent en œuvre des compétences qui sont rarement reconnues et relèvent autant du domaine des compétences comportementales que des gestes professionnels : compétences relationnelles, sens du service, engagement dans le travail (sens de la responsabilité), adaptation à une situation nouvelle, capacité à coopérer... La crise a révélé que ces compétences, individuelles et collectives, étaient utiles à l'entreprise autant qu'à ses clients. Les identifier formellement est un atout pour jalonner et donner de la perspective à un parcours professionnel.

Certains métiers nécessitent des compétences déjà identifiées et certifiées (les métiers du soin par exemple). Dans d'autres cas, on parle bien souvent d'un emploi plutôt que d'un métier (caissière). La reconnaissance passe aussi par la possibilité donnée aux salariés d'évoluer professionnellement en développant leurs compétences. Les référentiels métiers servant de base aux classifications

professionnelles doivent être revisités sous l'angle des compétences déployées dans la réalité du travail. L'enjeu de ces référentiels n'est pas seulement de classer les emplois à l'intérieur d'une branche, mais de donner aux salariés des repères pour envisager un parcours professionnel. A partir de l'analyse du travail réel, il sera possible d'identifier les compétences transversales/transférables permettant de donner de la perspective à des évolutions professionnelles, dans ou hors de la branche.

L'accès à la formation professionnelle et aux dispositifs d'accompagnement des salariés dans la construction de leur parcours (conseil en évolution professionnelle, bilan de compétences, reconversion avec Transition pro...) doit être facilité.

Certains métiers sont susceptibles de connaître des évolutions profondes. Il arrive que l'on pronostique parfois la disparition des caissières de supermarché par exemple. C'est un horizon qui n'est pas certain. Le métier a déjà évolué sans pour autant disparaître. Ces phénomènes doivent cependant être observés de près et alimenter un dialogue social de branche afin de prévenir les ruptures et d'accompagner le changement.

Reconnaître par la rémunération et questionner les modèles économiques

Nous avons déjà noté la position parfois défavorable dans notre modèle économique des secteurs d'activité qui nous intéressent ici. Leurs marges sont faibles et en dehors d'une responsabilité accrue des donneurs d'ordre à leur égard, il y a peu de solutions satisfaisantes. Il s'agit alors de peser sur les politiques de prestations de services et de commandes publiques pour introduire des critères responsables. La mise en place de politique d'achat responsable doit être un levier pour redonner des marges de manœuvre à ces filières, et permettre un partage de la valeur ajoutée entre donneurs d'ordre et entreprises prestataires au profit de ces dernières.

Nos positions sur les SMH et sur l'instauration d'une *low pay commission* à la française ont ici tout leur sens.

Donner du pouvoir d'agir sur les temps

Un des traits caractéristiques des métiers utiles socialement est de s'exercer dans des cadres horaires et suivant des rythmes atypiques. La compensation de ces contraintes pourrait prendre la forme d'une alimentation d'un compte épargne temps (CET) attaché à la personne et transférable, qui redonnerait aux salariés une marge de liberté pour articuler des périodes de travail avec des temps choisis.

Cette idée rejoint notre projet de Compte épargne temps universel (Banque des temps). Sa concrétisation à l'échelle d'une branche ou d'un ensemble de plusieurs branches serait une première étape.



Le 13/11/2020

Contribution de la CFE-CGC

ANALYSE DU CONTEXTE SOCIO-ECONOMIQUE JUSTIFIANT NOTRE POSITION SUR LE SMIC

De par le contexte inédit lié à la crise sanitaire, la perspective d'une reprise normale de l'activité se fait de plus en plus incertaine. Face à cette situation, les décisions d'investissement et d'embauche sont reportées. Pour relancer la croissance, le gouvernement a fait le choix d'une politique de l'offre à travers des mesures visant à redresser le taux de marge des entreprises dans l'optique de stimuler à terme, l'investissement et l'emploi. **Pour la CFE-CGC, afin de sécuriser l'utilisation de ces aides publiques, les objectifs du plan de relance doivent être suivis en introduisant une exigence de conditionnalité, et en demandant des contreparties en termes d'investissement, d'emploi et de partage de la valeur ajoutée.** Ces exigences sont indispensables pour garantir la reprise de l'activité ainsi que l'objectif de création d'emploi prévu par le plan (160.000). Elles s'inscrivent dans l'esprit de l'accord signé en juillet 2020 sur l'APLD (Activité Partielle Longue Durée) par la CFE-CGC Métallurgie avec l'UIMM, puis repris et généralisé dans le plan de relance. Les accords APLD prévoient en contrepartie des versements des allocations versées par l'État, des « engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle ». L'extension à l'ensemble des aides, de l'obtention de contreparties sous forme d'engagements réciproques, donnerait au plan de relance toutes ses chances d'atteindre l'objectif visé de création d'emplois, et permettrait d'impulser les changements nécessaires dans la structure productive française, d'autant plus que le plan de relance ne propose pas de mesures visant à stimuler la demande via la revalorisation des salaires.

La CFE-CGC s'inscrit dans le principe que l'économie de marché, au sein de laquelle une concurrence loyale s'exerce dans le respect de règles instituant des mécanismes de régulation fixées par le pouvoir politique garant de l'intérêt général, doit permettre de satisfaire le besoin des populations et une juste répartition des richesses créées.

Pour autant, si notre tissu économique est hétérogène et composé d'entreprises diverses (taille, secteur d'activité, composition de l'actionariat, etc.) **son fonctionnement s'avère fortement dicté par le comportement prédateur des grands groupes.** Placés au sommet de la « chaîne économique », ils influent fortement sur les entreprises sous-traitantes (ETI puis PME et TPE), qui constituent le poumon de notre économie.

La financiarisation accrue de nos grandes entreprises entraîne, de la part de leurs directions générales une gestion sur le court-terme. Elles adoptent des stratégies qui délaissent les grands équilibres de l'entreprise sur le long terme, optant quasiment toutes pour

le même modèle de gestion sous l'influence de l'évolution de leur actionnariat, composé aujourd'hui majoritairement de fonds d'investissement internationaux. **L'objectif de ces grandes entreprises consiste à maximiser la création de valeur à court-terme pour les actionnaires, en suivant une « guidance financière »** donnée aux marchés financiers, qui devra être « respectée » pour éviter des « sanctions de marchés », quitte à sacrifier la préservation des fondamentaux indispensables au développement sur le long terme des entreprises (investissements de toute nature y compris dans le capital humain).

Ce comportement particulièrement marqué chez les grandes entreprises françaises induit des conséquences néfastes en chaîne dans tout notre tissu économique : un niveau d'investissement insuffisant, le recours croissant et excessif à l'activité dans des pays à bas coût de main d'œuvre et une pression économique forte sur le tissu des sociétés sous-traitantes, les exposant à des contraintes fortes et pénalisantes pour leur équilibre économique et leur capacité à investir. Elle les amène à comprimer au-delà du raisonnable leurs coûts et à exprimer des besoins de flexibilité du travail pour parfois simplement survivre à la concurrence des pays low-cost et tenter de résister au siphonage par le haut du fruit de leur travail.

Par ailleurs, ces grandes entreprises n'hésitent pas à transférer les gains obtenus vers des filiales étrangères **via un système de prix de transfert**, permettant ainsi de baisser leur taux réel d'imposition¹. Ce phénomène est particulièrement problématique pour les États qui **n'arrivent plus à taxer correctement la création de valeur**, ce qui impacte négativement les recettes publiques. Mais l'enjeu est également préoccupant pour les salariés. Car, ces pratiques minorent voire suppriment la participation via l'optimisation de leur résultat fiscal. Celle-ci pose également à plus long terme la question de la solidité financière des entreprises et donc, de la pérennité des emplois.

Évolution de la structure du partage de la Valeur Ajoutée en France par taille d'entreprise

Années	Part des actionnaires dans le revenu global			Taux d'investissement (yc acquisitions par CB)			Part de l'État dans le revenu global			Part des prêteurs dans le revenu global			Poids des charges de personnel dans le revenu global			Valeur ajoutée Taux de croissance		
	ETI	GE	PME	ETI	GE	PME	ETI	GE	PME	ETI	GE	PME	ETI	GE	PME	ETI	GE	PME
1997	6,6	5,3	3,9	25,9	25,2	16,6	12	12,9	9,9	7,1	10,6	5	56,8	53	68,7	3,6	4	4,5
1998	7,3	6,5	3,9	21,7	22,4	16,7	12	12,3	10,4	6,9	9,2	4,6	57,3	51,4	68,3	6,2	4,7	8,1
1999	7,6	7,7	3,9	22,2	23,3	17,8	11,4	15	10,5	6,8	8	4,2	58,2	47,9	67,7	4,8	6,3	6,2
2000	7,3	8,5	4,1	25	25,5	18,3	11	13,3	10	8,7	11	5,1	57,1	46,1	66,3	6	5,1	8,3
2001	8,3	9,5	4,9	26,4	25	18,4	10,2	11,8	9,7	8,6	13,7	4,6	58,2	46,2	67,2	4,9	2,6	6,7
2002	8,6	12,5	5	27,1	21	18,5	9,8	11,7	9,3	8,3	11,2	4,4	58	45,9	67,8	2,5	1,7	3,5
2003	9,1	10,6	5,5	20,8	21,2	15,8	9,6	12,3	9,2	7,8	11	4	57,9	47,8	68,3	2,5	1,4	3,2
2004	9,6	14,3	5,8	23,6	22,3	15,1	10	12,4	9,6	7	8,2	3,8	57,3	46,3	67,8	5	3,3	5,4
2005	9,3	13,8	5,7	24,9	23,8	16,8	10	11,9	9,7	6,3	9,7	3,4	57,2	46,5	68	3,1	-1,5	4,4
2006	11,1	16,3	6,1	25,8	23	17,1	10,1	11,9	9,9	7,1	9	3,6	55,6	43,1	67,1	5,5	2	6,7
2007	11,4	16,5	6,3	28,7	19,9	18,2	9,7	9	9,9	8,3	10	3,9	54	42,2	65,9	5,8	5	7,5
2008	12,1	17,6	7	27,7	20,6	18,3	9,1	7,8	9,2	9,1	12,1	4,4	53,6	41,6	66,1	2,3	-3,5	3,9
2009	12,7	17,2	7,3	24,9	23,8	17,6	8,8	7,9	8,7	8,5	10,7	4,3	56,3	46,8	67,8	-5,9	-5,5	-3,6
2010	11,7	19,1	6,8	24,2	23,5	16,7	8,7	8	8,3	7,4	8,9	3,8	56,2	43,9	68	4,3	6,9	3,3
2011	11,9	20,6	7,4	24,9	24,3	19	8,7	8,6	8,2	7,8	9,5	4	56,3	44,5	67,8	4,6	3,7	5,7
2012	12,1	21,4	7,5	24	26,1	17	9,1	7,6	8,2	7,4	8,4	3,9	58,2	47,9	69	1,5	-1,8	2
2013	11,4	20,4	6,4	23,2	26,2	15,5	9,3	9	7,9	6,7	8	3,5	59,6	47,7	69,2	1,3	4,8	1,6
2014	10,1	21,6	6,2	25,1	25,2	15,3	9,4	7,8	7,6	6,4	8,2	3,3	59,1	47	69,2	2,2	-1,4	1,9
2015	11,8	22,6	6,5	23,5	21,4	15,1	8,7	8,9	7,3	5,7	6,9	3,1	56,3	42,5	69,3	2	4,4	2
2016	11,8	21,3	6,6	26,4	21,6	15,9	8,9	9,6	7,4	5,7	6,8	2,8	56,9	47,4	69,1	2,8	2,2	3,7
2017	11,6	18,3	6,7	23,5	24	16	8,6	9,2	7,3	5,6	6,1	2,7	57,2	48,1	68,9	3,1	3,8	4,4
2018	15,2	23,6	7,6	24	23,9	15,8	8,3	10	7,2	5,3	6,1	2,5	57,3	47,8	68,7	3	1,7	4,8
Evolution	8,6	18,3	3,7	-1,9	-1,3	-0,8	-3,7	-2,9	-2,7	-1,8	-4,5	-2,5	0,5	-5,2	0			

Requête CFE-CGC sur le [webstat](#) de la Banque de France

L'analyse de l'évolution du partage de la valeur ajoutée est assez éclairante sur le sujet. Nos résultats s'appuient sur les données Banque de France, basées sur l'analyse des bilans et

¹ La dernière étude de l'OCDE analysant le phénomène d'érosion de la base d'imposition et de transfert des bénéficiaires (BEPS) calcule un taux d'imposition des multinationales françaises de seulement 21%.

comptes de résultats du fichier FIBEN, nous permettant d'affiner l'analyse du partage de la VA par taille d'entreprise, ce que ne nous permettent pas les données INSEE, appréciées au niveau macro-économique. En un peu plus de 20 ans, **seule la part de la Valeur Ajoutée revenant aux actionnaires a progressé, elle a plus que triplée (passant de 5,3% à 17,1%)**. Tandis que les charges de personnel, et la part de l'État (impôts et taxes) ont baissé, et les investissements se sont tout juste stabilisés. On remarque que **l'évolution du partage de la valeur au profit des actionnaires et au détriment des salariés concerne principalement les Grandes Entreprises**, et ceci même au plus fort de la crise de 2008, avec une part des charges de personnel qui se comprime à 41,6%, alors que la part du revenu des actionnaires ne cesse de croître, et voit sa part presque quintupler en 20 ans.

L'écart notable de la répartition entre les catégories (GE, ETI et PME) démontre que **le problème de partage des richesses se pose aussi au sein de la chaîne de valeur entre Donneur d'Ordre et Sous-Traitant**.

La maîtrise des salaires est généralement vue comme un élément de compétitivité coût, ce levier ne sert pourtant pas véritablement l'emploi et l'investissement. En témoigne l'exemple du CICE, transformé en 2019 par l'État en baisse de cotisations pérenne, ayant pour effet immédiat la baisse des recettes pour la Sécurité sociale, alors que ses effets sur l'emploi et la compétitivité n'ont pas été véritablement démontrés².

Pour la CFE-CGC, la compétitivité se construit dans la durée, en investissant sur le long terme, tant dans les appareils productifs que dans le capital humain. C'est pourquoi, une entreprise ne peut être compétitive sur le long terme si elle ne reconnaît pas le travail accompli par ses salariés au travers d'une rémunération à la hauteur de leur investissement et de la valeur qu'ils créent. Dans le cas des travailleurs des plateformes, l'Autorité de la concurrence doit veiller à ce qu'une rémunération décente soit versée à ces travailleurs. **La CFE-CGC défend donc que le Smic doit augmenter pour permettre à minima le maintien du pouvoir d'achat des salariés payés au Smic.**

Le Smic est un instrument de protection sociale qui doit assurer le maintien du pouvoir d'achat

En tant que salaire minimum, il constitue le socle de la cohésion sociale de nos entreprises, à laquelle la CFE-CGC est très attachée.

La CGE-CGC tient à réaffirmer que le Smic est le niveau minimum de salaire respectueux de l'humain, un instrument de protection sociale et un moteur du développement économique et social fondamental. Il importe de se souvenir de l'ambition originelle de l'existence de ce salaire minimum : garantir aux salariés dont les rémunérations sont les plus faibles un pouvoir d'achat minimum et leur participation au développement économique de la Nation.

Économiquement, la revalorisation du Smic a un impact positif sur l'activité économique par le biais de la consommation.

² Une [étude](#) de l'Institut des politiques publiques (IPP) a d'ailleurs conclu qu'il était « difficile de détecter un effet moyen de la mesure sur l'emploi, les ventes ou encore la valeur ajoutée ».

Revalorisation du Smic et hausse du coût du travail

Philosophiquement, la CFE-CGC reste attachée à la possibilité réservée au gouvernement de pouvoir donner « un coup de pouce » au Smic.

Ce coup de pouce pourrait être fonction de l'évolution des dépenses pré-engagées telles que définies par l'Insee et la DREES, et qui ont particulièrement augmenté ces dernières années (passant de 13,4% en 1959 à 34% aujourd'hui). Cette évolution viendrait compléter la mesure de l'Indice des Prix à la Consommation, qui ne prend pas en compte toutes les dépenses pré-engagées pour des raisons de comptabilité nationale (tel que le remboursement d'un crédit par exemple).

Toutefois, cette année, en raison du contexte économique, nous pensons qu'un « coup de pouce » ne serait pas opportun.

En effet, les entreprises sont confrontées à une dégradation brutale de leur activité et de leurs comptes. Selon les prévisions de la Banque de France, leur taux de marge et leur taux d'épargne subiraient en 2020 le plus fort recul enregistré depuis plus de quarante ans³. Cette forte contraction impacte considérablement le budget de rémunération des entreprises. Selon une enquête réalisée par Deloitte fin septembre 2020, 18% des entreprises interrogées prévoient un gel des salaires pour 2021, et 44% annoncent des budgets d'augmentation inférieurs à 1% de la masse salariale.

Le projet de loi de financement de la Sécurité sociale 2021 ne prévoit d'ailleurs pas de revalorisation du Plafond de la Sécurité sociale, habituellement revalorisé chaque année, en fonction de l'évolution des salaires.

Aussi, nous pensons qu'un coup de pouce au SMIC ne se répercuterait probablement pas dans l'échelle des salaires, et contribuerait à un tassement de la hiérarchie.

Revaloriser le Smic et développer la hiérarchie des salaires

Pour la CFE-CGC, la signature d'accords dans lesquels les branches s'engagent dans des démarches de maintien ou de restauration des écarts hiérarchiques doit être encouragée. Aussi, le suivi de l'évolution des éventails branche par branche permet de valoriser les efforts des branches qui respectent le Smic tout en préservant leur éventail de salaires ou au contraire de relativiser la conformité au Smic de celles qui n'atteignent cet objectif qu'au prix d'un resserrement des éventails.

Le débat autour de la fixation et la revalorisation du Smic exclut trop souvent les conséquences sur la hiérarchie des salaires. En France, le principal problème en termes de salaires réside dans son tassement, lié à la mauvaise diffusion dans la hiérarchie salariale de l'augmentation du Smic. **Une revalorisation trop importante du Smic sans une négociation annuelle obligatoire de branche dynamique pour réévaluer les coefficients entraîne un risque très important de tassement de la hiérarchie des salaires, fortement préjudiciable aux populations que nous représentons.** Or, de la tenue de ces négociations découle un véritable dynamisme dans la gestion des compétences, des emplois et des qualifications mais également dans le déroulé de la carrière salariale. Ainsi, plutôt qu'un encadrement des rémunérations, et la mise en place d'augmentations de salaires qui s'appliqueraient uniquement au bas de la distribution, nous militons pour la mise en œuvre d'un pacte de progression des schémas de rémunération.

³ Selon les prévisions de la Banque de France de juin 2020

Pour la CFE-CGC, il est ainsi primordial de mettre en œuvre **un pacte de progression des schémas de rémunération** :

- **Instaurer un salaire minimum plancher pour l'ensemble des salariés au forfait jour et n'ayant pas le statut cadre, égal au plafond de la sécurité sociale** (3 428 € par mois, soit 41 136 €/an pour 2020). Il s'agit, ni plus ni moins, de rémunérer correctement les salariés qui ne peuvent bénéficier du décompte horaire de leur temps de travail, qui ne comptent pas leurs heures, qui sont « dits » autonomes dans leur travail et à qui on donne des responsabilités croissantes, sans qu'ils ne puissent avoir accès au statut cadre.
- **Créer un salaire minimum de base de référence « cadre », égal au plafond de la sécurité sociale majoré de 10%**. Ce salaire serait la traduction de la reconnaissance de la spécificité des missions du personnel d'encadrement. Il aurait le mérite d'offrir des perspectives d'évolution salariale notamment aux cadres les plus jeunes, de dégager des recettes supplémentaires destinées à financer le système de protection sociale français.

Sécuriser les salariés en fixant un salaire minimum hiérarchique au niveau de la branche

La CFE-CGC considère la définition du salaire minimum hiérarchique issue des ordonnances Macron comme étant restrictive :

- La CFE-CGC entend **sécuriser les éléments de rémunération qui étaient habituellement définis par la branche, quelle que soit leur appellation** (minimum conventionnel, rémunération minimale garantie, etc.). La branche dispose en effet d'un rôle d'anti-dumping social dans l'intérêt des entreprises et de leurs salariés (ex : le versement d'une prime de 13ème mois qui était négocié dans la branche et entrainé dans le minimum conventionnel doit y demeurer).
- Au niveau des entreprises, les partenaires sociaux peuvent négocier des éléments de rémunération au moins équivalents au SMH fixé au niveau de la branche. Des accords de performance collective peuvent également être négociés dans l'entreprise, notamment en vue d'aménager la rémunération dans le respect des salaires minima hiérarchiques.

Respecter l'égalité professionnelle femmes-hommes

Les inégalités professionnelles femmes-hommes persistent dans la hiérarchie, dans les fonctions ainsi qu'au niveau des salaires, et ce, malgré les dispositifs légaux en vigueur. **Pour la CFE-CGC, il est nécessaire de faire respecter la Loi sur l'égalité professionnelle et d'aller plus loin, notamment concernant l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** (possibilité pour les entreprises d'opter pour une répartition autre que par catégorie socioprofessionnelle par exemple par niveau ou coefficient hiérarchique en application de la classification de branche, ou encore par niveau ou coefficient hiérarchique en application d'une autre méthode de cotation des postes pour affiner les écarts salariaux, nécessité de viser le score maximal de 100/100 et non pas d'atteindre le seuil de 75/100 en dessous duquel les entreprises doivent mettre en œuvre des mesures correctrices, etc.).

La CFE-CGC tient à signaler que si l'objectif affiché de cet index est d'identifier et de supprimer la part dite inexplicée des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, **notre réflexion s'inscrit dans un cadre global de réduction de ces écarts, qui comprennent également les écarts qui sont « dits expliqués ».**

A noter également que les femmes sont encore peu représentées au sein des instances de direction :

- - 10,1% des femmes seulement sont présentes dans les comités de direction alors qu'elles représentent 42% des effectifs cadres.
- - Les conseils d'administration des entreprises du CAC 40 comptent en moyenne 39% de femmes.

Pour la CFE-CGC, le salaire doit donc rester impérativement la clé de voûte de l'édifice de la rémunération, de manière à garantir le maintien du pouvoir d'achat des salariés et préserver la cohésion sociale au sein de l'entreprise.

SMIC ET REVALORISATION DU SMIC : LES POSITIONS DE LA CPME

1) La CPME reste attachée à l'existence d'un SMIC national interprofessionnel.

Elle considère en effet que la création de SMIC(s) de branches professionnelles ou a fortiori selon l'âge aurait beaucoup plus d'inconvénients certains que d'avantages éventuels : complexité, conséquences négatives sur la fluidité du marché du travail, par ricochet accentuation des disparités entre les territoires, entre les métiers et, à la fin, peu ou prou, entre les entreprises.

Toutefois, cela est fondamental, le maintien d'un tel SMIC national interprofessionnel est lié, pour la CPME, à un mécanisme d'évolution strictement encadré.

- **D'abord, une politique de revalorisation du SMIC limitée à l'application des deux critères légaux de revalorisation** (évolution de l'indice mensuel des prix à la consommation hors tabac, moitié du gain de pouvoir d'achat du salaire horaire moyen des ouvriers et des employés).
- **Ensuite, la mise en œuvre d'un engagement gouvernemental d'appliquer, en matière de revalorisation du SMIC, sur la législature ou au moins sur une période triennale, ces seuls critères légaux afin de donner une lisibilité à moyen terme pour les entreprises, notamment les TPE/PME, et d'inciter à l'embauche.**

Ces grands axes de positionnement restent toujours valables en cette fin d'année 2020.

2) Des PME-TPE très fragilisées frappées par la crise sanitaire Covid

Pour revenir à la crise que traversent de nombreuses PME notamment les HCR (hôtels, cafés, restaurants) ou les commerçants, le sujet n'est absolument pas l'augmentation salariale de leurs salariés mais bien de préserver leur activité et l'emploi.

La CPME ne peut que saluer les mesures d'aides renforcées mises en place telles que l'activité partielle ou le fonds de solidarité, néanmoins ces mesures n'évident pas tous les problèmes de trésorerie de ces entreprises résultant notamment des engagements en matière de loyers, de stocks invendus, du coût des logements des saisonniers et pour l'entrepreneur lui-même qui n'a plus aucun revenu.

Une augmentation du SMIC au-delà de la stricte méthode de réévaluation légale serait incomprise par les PME qui concentrent une part importante des salariés rémunérés au SMIC dans le commerce, l'industrie et les services. Beaucoup d'incertitudes pèsent sur l'activité économique des prochains mois et tous les efforts de la Nation doivent être tournés vers cet objectif de maintien de l'emploi. Une augmentation importante du SMIC serait un nouvel obstacle pour les PME.

En conséquence et pour revenir à l'actualité immédiate, la CPME demande que la revalorisation du SMIC prévue au 1^{er} janvier 2021 ne prenne en compte que les deux critères légaux.



Contribution du MEDEF au rapport 2020 du groupe d'experts sur le SMIC

Conséquences des restrictions sanitaires et de la crise économique sur les entreprises

Les prévisions macroéconomiques les plus récentes font état d'une récession de -11 % pour l'année 2020.

En 2021, sous réserve d'une reprise économique dynamique que permettrait la maîtrise de la situation sanitaire, le PIB se situerait entre -4,5% et -6 % de son niveau de 2019. Les aléas penchent plutôt vers un creusement plus important du PIB en 2021, même si la perspective d'un vaccin rapidement disponible se confirmait.

Les mesures de soutien déployées par le gouvernement ont permis d'absorber une partie importante du choc économique en 2020. Malgré ce soutien, les entreprises supporteraient des pertes au niveau du résultat d'exploitation qui s'élèveraient, selon les estimations présentées dans le Rapport économique, social et financier joint au PLF2021, à 13 % de la perte de PIB de l'ensemble de l'économie. Cela représente 60 Mds€ de pertes pour les entreprises attendues pour l'année 2020, avant prise en compte des conséquences du reconfinement en place depuis novembre.

Pour respecter leurs engagements financiers, les entreprises ont accumulé une dette financière brute évaluée à 173 Mds€ au mois de septembre par la Banque de France, à quoi s'ajoutent 26 Mds€ de reports de charges fiscales et sociales, soit un total de près de 200 Mds€. Une partie de ces dettes a été contractée par anticipation des échéances à venir. Les entreprises ont également fortement réduit leurs dépenses d'investissement pour retrouver des marges de manœuvre financières.

Les entreprises françaises vont commencer 2021 avec une situation financière globalement dégradée, des perspectives d'activité très en deçà de leurs capacités de production et une incertitude élevée.

Le défi de l'emploi et de la productivité en sortie de crise

Lors des précédentes récessions, l'absorption des pertes d'exploitation s'est généralement faite par l'emploi : les entreprises réduisant globalement leurs effectifs pour retrouver des niveaux de productivité compatibles avec leur équilibre économique.

Le recours massif à l'activité partielle durant la présente crise a permis de protéger l'emploi : au regard du choc économique subi, l'emploi total a moins diminué qu'il ne l'aurait fait sans ce dispositif. Les salariés au SMIC (hors CDD courts, intérimaires et temps partiels) ont été en général relativement protégés, en conservant leur emploi sans subir de perte de salaire.

Malgré tout, l'emploi total a fortement baissé, et cette baisse a touché en premier lieu les salariés intérimaires, les contrats courts et les temps partiels ; en outre, de nombreuses entreprises ont reporté leurs projets de recrutement.

Les pertes d'exploitation subies par les entreprises et les manques de perspectives devraient conduire à une nouvelle baisse de l'emploi total dans les mois qui viennent.



Des situations très hétérogènes entre entreprises et secteurs

Dans ce contexte général défavorable, les situations des entreprises diffèrent fortement entre secteurs.

Après un mouvement assez général de quasi-arrêt de l'activité au printemps (à quelques exceptions près), la reprise a été partielle et inégale : certains secteurs sont revenus à des niveaux proches de l'activité normale, alors que d'autres ont continué d'être très contraints par le cadre sanitaire.

Le point de conjoncture publié par la Banque de France le 9 novembre 2020 montre que les effets du reconfinement accentuent cette hétérogénéité, en affectant plus fortement les secteurs hébergement-restauration (entre -80 et -90 % d'activité), services de loisirs et services à la personne ou location de véhicules (entre -40 et -50 %).

Au sein d'un même secteur, la taille de l'entreprise est aussi un facteur d'hétérogénéité, car certains soutiens ont été réservés aux entreprises les plus petites en nombre d'employés.

Enfin, les perspectives de reprise de l'activité diffèrent fortement selon les secteurs, en fonction du calendrier sanitaire.

Ces hétérogénéités entre secteurs et entreprises se retrouvent sur le marché du travail. Certains salariés, en « première ligne » ou en « deuxième ligne », ont continué à travailler selon les horaires habituels, certains ont été amenés à effectuer heures supplémentaires, alors qu'un nombre significatif des salariés a connu des périodes d'activité partielle.

Limiter la revalorisation du SMIC au taux prévu par la formule légale

La revalorisation du SMIC selon le taux prévu par la formule légale va se traduire par une hausse générale et uniforme du coût unitaire du travail réel. Si, comme la pratique le veut, le taux d'inflation négatif est remplacé par un taux nul pour calculer le taux revalorisation du SMIC, la hausse du SMIC sera positive en termes réels, alors que la productivité du travail est en baisse du fait de la crise.

Cette hausse uniforme du coût du travail, dans un contexte où la valeur ajoutée a fortement diminué dans la plupart des secteurs de l'économie, y compris ceux qui ont maintenu un taux d'activité élevé, aura des effets mécaniquement défavorables sur l'emploi. A l'effet direct de la hausse du coût du travail des employés salariés au SMIC, s'ajoutent les effets de répercussion sur l'échelle des salaires au-dessus du SMIC. Or les bénéfices macroéconomiques à attendre d'une hausse du pouvoir d'achat sont nécessairement limités par la situation d'épargne forcée des ménages.

Privilégier des instruments plus ciblés pour partager la valeur en accompagnant la reprise

Installé durant les « Trente Glorieuses » pour partager uniformément les fruits d'une croissance rapide et générale, le SMIC n'est pas l'instrument à privilégier pour soutenir le pouvoir d'achat ou partager la valeur dans le contexte présent de crise économique majeure, d'incertitude sur les perspectives de reprise, et d'hétérogénéités fortes entre secteurs et entreprises.

Dès lors que les conditions économiques le permettent, le dialogue social au niveau de la branche et/ou de l'entreprise peut donner lieu, dans certains cas, à une revalorisation des salaires, notamment pour les salariés dits de « première » et « deuxième ligne ».



Mais dans la majorité des entreprises, la priorité est aujourd’hui à un effort partagé pour retrouver le niveau de création de richesses auquel entreprises et salariés aspirent collectivement. Il faut notamment privilégier les outils de partage de la valeur offerts par la loi Pacte, notamment l’intéressement, qui permettent d’associer les salariés à l’effort de reprise, et, *in fine*, à en partager les fruits.

Pour soutenir le pouvoir d’achat des salariés les plus modestes, les dispositifs de type Prime d’activité doivent être privilégiés, dans une logique d’incitation à la reprise durable d’emploi. Les minima sociaux doivent aussi pleinement jouer leur rôle.

Prise en compte de l’interprétation possible par le Conseil d’Etat des règles du code du travail relatives aux rapports entre accords de branche et accord d’entreprise issues des ordonnances de 2017

Comme le MEDEF l’a déjà indiqué au groupe d’expert sur le SMIC dans le cadre de sa précédente contribution en 2019, les organisations patronales et syndicales, d’une part, et le ministère du travail, d’autre part, ont des interprétations différentes des règles relatives aux rapports entre accords de branche et d’entreprise issues des ordonnances de 2017. Ils sont en désaccord sur la définition de la notion de salaires minima hiérarchiques au sens de l’article L. 2253-1 du code du travail.

Le Conseil d’Etat a été saisi de cette question d’interprétation et doit trancher ce litige.

Si le Conseil d’Etat donne gain de cause aux pouvoirs publics et retient son interprétation des ordonnances « travail » de 2017, l’une des conséquences de sa décision serait d’empêcher les entreprises d’intégrer dans l’assiette de comparaison des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) conventionnelles de branches tous les éléments de rémunération des salariés pouvant être pris en compte dans l’assiette de comparaison du SMIC.

Or, de ce fait, dès lors que les RMH ne peuvent être inférieures au SMIC, les hausses du SMIC pourraient entraîner une hausse mécaniquement plus importante des RMH dans certaines entreprises. Dans ces conditions, l’augmentation du SMIC pourrait compromettre la compétitivité des entreprises concernées.