
Dossier

Les effets des hausses du Smic sur les salaires mensuels dans les entreprises de 10 salariés ou plus de 2006 à 2009

Claire Goarant, Lara Muller*

Conséquence des négociations salariales de fin d'année, les plus fortes progressions salariales s'observent généralement au premier trimestre de l'année. Toutefois, jusqu'en 2009, les salaires proches du Smic augmentaient bien plus fortement au troisième trimestre de chaque année, juste après la revalorisation du Smic au 1^{er} juillet.

Une fois neutralisées la conjoncture et les caractéristiques des établissements, le salaire mensuel de base des postes rémunérés entre 1 et 1,1 Smic augmente en moyenne de 0,38 point de plus que celui des postes rémunérés au-delà de 3 Smic quand le Smic augmente de 1 % d'un trimestre sur l'autre. La diffusion des hausses du Smic devient quasiment nulle au-delà de 2 fois le Smic.

Les hausses du Smic se répercutent d'autant plus fortement et d'autant plus haut dans l'échelle des salaires que les branches conventionnelles couvrent un grand nombre de postes rémunérés au voisinage du Smic et que les minima salariaux des grilles conventionnelles de branche sont proches du Smic.

La diffusion des hausses du Smic s'opère dans les deux trimestres suivant le relèvement. On constate par la suite une moindre progression des salaires mensuels du bas de la hiérarchie. À l'horizon d'un an, l'effet du Smic perdure sur les salaires initialement les plus proches du Smic à hauteur de 0,16 point.

Considéré comme un instrument de réduction des inégalités salariales et de soutien aux bas revenus, le Smic occupe une place importante parmi les outils de politique publique. Son efficacité est cependant fréquemment débattue. Une vaste littérature économique traite de l'impact du salaire minimum sur l'emploi [Cahuc, Cette et Zylberberg, 2008]. D'autres travaux s'intéressent à l'impact du Smic sur les salaires. L'effet des hausses du salaire minimum sur le salaire moyen est généralement estimé à partir d'une équation de salaire en taux de croissance ou en niveau, dans laquelle le salaire est mis en relation avec le Smic et d'autres déterminants traditionnels tels que les prix et le chômage. Ainsi, sur la période 1970-2001, Passeron et Romans [2002] estiment qu'une hausse de 1 % du Smic se traduit par une hausse de 0,1 % du salaire mensuel moyen de base. Moins nombreuses, les approches microéconomiques mettent en évidence l'effet stimulant du salaire minimum sur les salaires du bas de la hiérarchie salariale. En particulier, Koubi et Lhommeau [2007] montrent qu'entre 2000 et 2005, l'effet à court terme de la hausse du Smic est fort sur les salaires les plus proches du Smic. Il décroît rapidement à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie des salaires et s'atténue considérablement au-delà de 1,5 Smic.

Cette étude se propose d'analyser l'impact des hausses du Smic sur la distribution salariale de 2006 à 2009, dans la continuité des travaux menés par Koubi et Lhommeau [2006, 2007] sur la période 2000-2005. Elle s'appuie sur les données de l'enquête Acemo trimestrielle de la Dares qui porte sur les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole (*encadré 1*). Le salaire mensuel brut de base (SMB) et l'horaire mensuel de base y sont suivis trimestre par trimestre pour douze niveaux de

*Claire Goarant et Lara Muller, Dares.

postes représentatifs de la grille de classification salariale des entreprises. Ces données permettent d'analyser les évolutions de salaire de base à une périodicité fine et sur un échantillon de taille très importante.

Encadré 1

Les données de l'enquête Acemo trimestrielle

1. L'enquête Acemo trimestrielle

L'enquête Acemo trimestrielle, réalisée par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), interroge chaque trimestre un échantillon d'environ 33 000 établissements appartenant aux entreprises de 10 salariés ou plus de France métropolitaine. Elle porte sur les salariés de l'ensemble des secteurs sauf l'agriculture, l'administration, les syndicats de copropriété, les associations de loi 1901 de l'action sociale, les activités des ménages et les activités extraterritoriales.

Les établissements de plus de 250 salariés font partie de façon permanente de l'échantillon, les autres y restent quatre années consécutives, soit seize trimestres de suite (avant 2006, l'exhaustivité portait sur les établissements de 100 salariés ou plus). Partant de leur propre grille de classification des salariés, les unités répondantes doivent sélectionner au sein de chaque catégorie socioprofessionnelle (ouvrier, employé, profession intermédiaire et cadre) trois niveaux de qualification correspondant à des postes de travail les plus représentatifs de leurs salariés. L'établissement déclare pour chacun le salaire mensuel de base et l'horaire mensuel de base. Douze niveaux de postes sont ainsi suivis trimestre après trimestre.

2. Avantages et limites

La dimension longitudinale des données permet l'analyse des évolutions individuelles de salaire, à une périodicité très fine sur un échantillon de taille importante.

Le salaire brut de base recueilli dans l'enquête ne correspond pas exactement à l'« assiette de vérification » du Smic (qui inclut notamment certaines primes) ; il en constitue néanmoins une approximation relativement satisfaisante au regard d'autres sources de données (Déclarations annuelles de données sociales, enquête de l'Insee sur le Coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires, enquête Emploi).

Les données concernent des postes de travail. Lorsque le salarié qui occupe le poste change de

coefficient dans la grille salariale ou bien quitte l'établissement, l'unité répondante est invitée à choisir un autre salarié de même coefficient, ce qui permet un suivi sur très longue période. En revanche, les effets indirects des hausses du Smic sur les salaires *via* des impacts sur la destruction ou la création d'emploi ne peuvent être pris en compte ici.

Notons que les établissements de moins de 10 salariés ne font pas partie du champ de l'enquête et échappent donc à nos analyses bien qu'ils concentrent un grand nombre de salariés concernés par les revalorisations du Smic : 26,5 % contre 10,2 % dans l'ensemble de l'économie au 1^{er} juillet 2009 [Jauneau, 2009].

3. Champ de l'étude et filtrages

Les données utilisées couvrent la période allant du troisième trimestre 1999 au deuxième trimestre 2009.

Pour la réalisation de cette étude, les entreprises des secteurs de l'éducation, de la santé, de l'action sociale ont été écartées.

Les quelques cas de salaires horaires inférieurs à 0,8 Smic sont considérés comme incohérents et éliminés des analyses (0,3 %). Toutefois, en raison du décalage entre l'assiette de vérification du Smic et le salaire mensuel brut observé, les salaires horaires légèrement inférieurs au Smic sont conservés ; dans les analyses ils sont inclus dans la tranche 1 à 1,1 Smic.

L'étude menée portant sur les évolutions trimestrielles des salaires, seuls les postes présents deux trimestres consécutifs dans un même établissement ont été pris en compte, ce qui a conduit à écarter 18 % des observations.

De fortes évolutions de salaire mensuel observées sur ces données correspondent généralement à un changement de salarié référent du poste : si par exemple le nouveau salarié est moins qualifié, le salaire mensuel peut diminuer fortement. Ces cas doivent être filtrés ; ils concernent en moyenne 9 % des observations présentes deux trimestres consécutifs.

Au total sur 5 636 244 observations disponibles, 4 229 905 ont été conservées dont 1 463 719 pour la période 2006-2009.

Des filtrages supplémentaires ont été réalisés pour les analyses portant sur les évolutions annuelles.

Par la suite, pour des raisons de lisibilité, le terme Smic désignera aussi bien le salaire horaire minimum que la moyenne du Smic et des garanties mensuelles de rémunérations (GMR) pour les trimestres où plusieurs minima salariaux sont en vigueur (*encadré 2*). De même, quand plusieurs salaires minima coexistent, le terme augmentation du Smic désignera la moyenne des augmentations du Smic et des GMR, pondérées par les effectifs des établissements auxquels s'appliquent ces minima.

Encadré 2

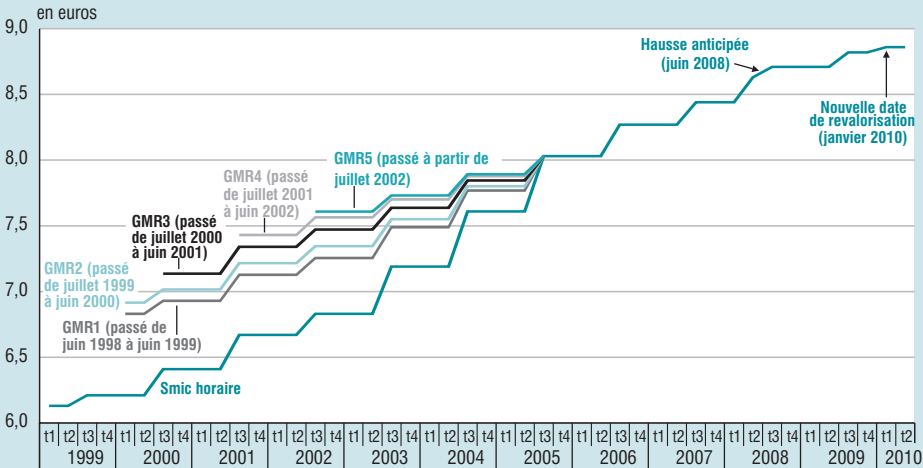
Le salaire minimum et les garanties mensuelles de rémunération

Le Salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) est le salaire horaire minimum légal en France métropolitaine, ainsi que dans les départements d'outre-mer (Dom) et dans la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon, instauré par la loi du 2 janvier 1970. Jusqu'en 2009 son montant était réévalué au 1^{er} juillet de chaque année par décret en Conseil des Ministres (la loi du 3 décembre 2008 a modifié le calendrier de revalorisation annuelle dont la date a été avancée au 1^{er} janvier à partir de 2010). Indexé sur l'évolution des prix à la consommation à laquelle s'ajoute la moitié de la croissance du pouvoir d'achat du salaire horaire de base ouvrier (SHBO), il peut également être réévalué en cours d'année si l'augmentation des prix à la consommation dépasse 2 % depuis la revalorisation précédente. Sur la période étudiée, la forte hausse des prix

a entraîné une hausse anticipée du Smic au deuxième trimestre 2008. Le gouvernement peut par ailleurs décider d'ajouter « un coup de pouce » à ces augmentations.

Lors du passage de la durée hebdomadaire légale du travail de 39 heures à 35 heures en janvier 2000, la loi Aubry 2 a instauré un système de garanties mensuelles de rémunération (GMR) destinées à préserver le revenu mensuel des salariés rémunérés sur la base du Smic horaire et dont la durée de travail diminuait par obligation de la loi. Cinq générations de GMR ont été introduites entre 2000 et 2004 et définies en multipliant par 39 heures le Smic horaire en vigueur au 1^{er} juillet de l'année suivant le passage de l'établissement aux 35 heures. En vertu de la loi Fillon du 17 janvier 2003 visant à harmoniser la situation des entreprises et des salariés, le Smic et les GMR ont convergé au 1^{er} juillet 2005 grâce à des hausses spécifiques à chaque salaire minimum.

Niveau du Smic horaire et des GMR ramenées à un taux horaire selon la date de passage aux 35 heures

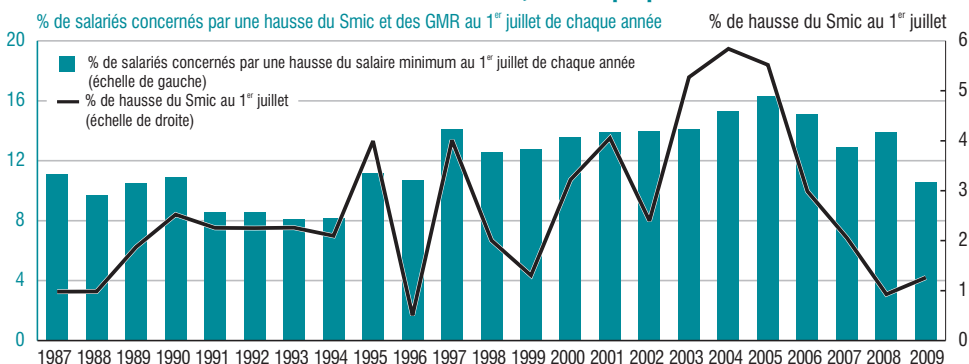


Source : ministère du Travail, de l'emploi et de la santé.

Un effet de diffusion des hausses du Smic sur les grilles salariales

Conformément à la loi, lors d'un relèvement du Smic, tous les salaires compris entre l'ancienne et la nouvelle valeur du Smic augmentent immédiatement pour se retrouver à un niveau au moins égal à la nouvelle valeur : il s'agit de l'effet direct ou effet comptable. La proportion de salariés concernés par ces revalorisations est d'autant plus importante que la distribution des salaires est resserrée autour du Smic et que la hausse du Smic est forte (figure 1). Entre 2006 et 2009, la progression du Smic a été plus modérée que pendant la période de convergence des GMR (de juillet 1998 à juillet 2005) : le Smic horaire a augmenté de 2,4 % en moyenne par an, contre 4,4 % entre 2000 et 2005 (figure 2). Parallèlement, les salaires mensuels de base ont augmenté de manière moins différenciée selon les catégories socioprofessionnelles entre 2006 et 2009 qu'entre 2000 et 2005, période au cours de laquelle la progression des salaires a été plus marquée pour les ouvriers et les employés.

1. Taux de relèvement du Smic ou de la GMR au 1^{er} juillet et proportion de salariés concernés



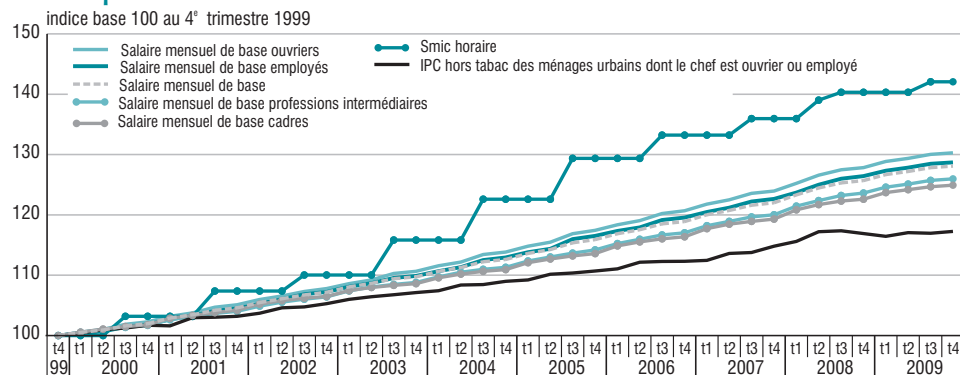
Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés sauf apprentis, stagiaires, intérimaires ; ensemble des secteurs sauf agriculture, administration, syndicats de copropriété, associations de loi 1901 de l'action sociale, activités des ménages, activités extraterritoriales.

Lecture : le 1^{er} juillet 1987, le Smic a été revalorisé de 0,98 % ; cette hausse a concerné 11,1 % des salariés.

Note : l'évolution de la proportion de salariés concernés doit être analysée avec précaution du fait des modifications successives apportées au dispositif de mesure (notamment sur la période 2003-2005). Les hausses du Smic reportées sur la figure correspondent uniquement aux hausses décrétées au 1^{er} juillet de chaque année (les hausses anticipées ne sont pas prises en compte).

Source : Dares, enquêtes Acemo sur le Smic et auprès des très petites entreprises (TPE).

2. Évolution du salaire mensuel de base par catégorie socioprofessionnelle, du Smic horaire et des prix à la consommation hors tabac entre 2000 et 2009



Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus, sauf stagiaires, intérimaires ; ensemble des secteurs sauf agriculture, administration, syndicats de copropriété, associations de loi 1901 de l'action sociale, activités des ménages, activités extraterritoriales.

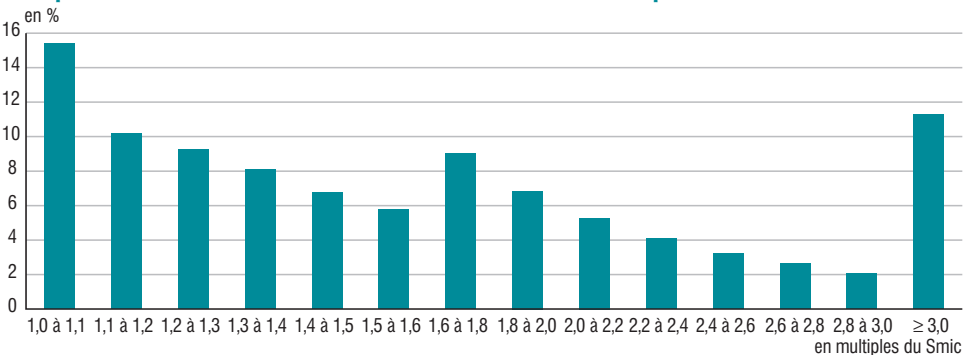
Sources : Dares, enquêtes Acemo trimestrielles pour les salaires et Insee pour les prix.

En pratique, à la suite d’une revalorisation du Smic, les salaires supérieurs au Smic augmentent également. Cet effet indirect est qualifié d’effet d’entraînement ou de diffusion. Il traduit la nécessité pour les entreprises de maintenir une certaine hiérarchie entre les différents niveaux de la grille salariale et de ménager une progression salariale suffisamment incitative auprès de leurs salariés [La négociation collective en 2008, 2009].

Les hausses du salaire minimum stimulent les salaires de base proches du Smic

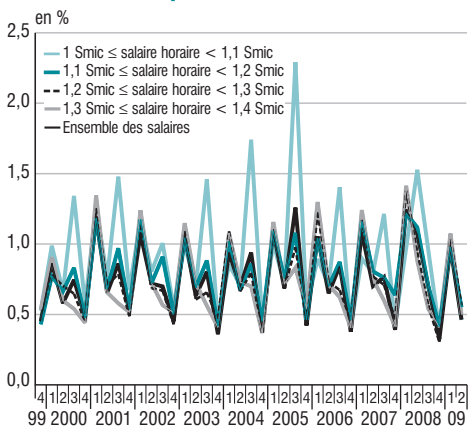
Afin de caractériser leur position dans la hiérarchie salariale, les postes ont été classés en fonction de leur salaire horaire brut de base exprimé en multiples du Smic horaire (figure 3). L’examen des évolutions trimestrielles du salaire mensuel brut de base montre que tous les niveaux de salaires sont revalorisés au premier trimestre de chaque année (figure 4a et 4b).

3. Répartition des salariés dans les tranches salariales en multiples du Smic

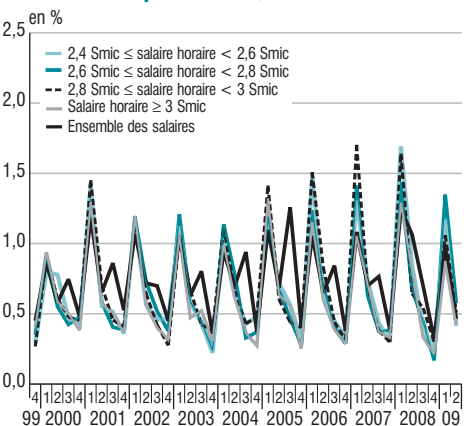


Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus, sauf stagiaires, intérimaires ; ensemble des secteurs sauf agriculture, administration, syndicats de copropriété, associations de loi 1901 de l’action sociale, activités des ménages, activités extraterritoriales, sauf entreprises du secteur de l’éducation, de la santé et de l’action sociale.
Source : Dares, enquêtes Acemo trimestrielles, calculs des auteurs.

4a. Évolution trimestrielle des salaires mensuels de base compris entre 1 et 1,4 Smic



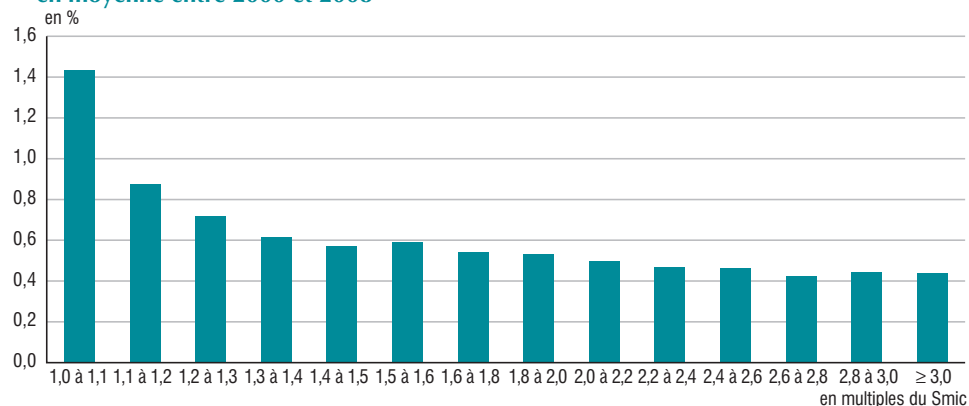
4b. Évolution trimestrielle des salaires mensuels de base supérieurs à 2,4 fois le Smic



Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus, sauf stagiaires, intérimaires ; ensemble des secteurs sauf agriculture, administration, syndicats de copropriété, associations de loi 1901 de l’action sociale, activités des ménages, activités extraterritoriales, sauf entreprises du secteur de l’éducation, de la santé et de l’action sociale.
Source : Dares, enquêtes Acemo trimestrielles, calculs des auteurs.

Cela correspond à la période d'application des accords issus des négociations de fin d'année [Avouyi-Dovi, Fougère et Gautier, 2009]. Il apparaît toutefois des saisonnalités différentes dans le bas et dans le haut de l'échelle salariale. Les salaires proches du Smic connaissent en effet un autre pic périodique, bien plus fort, au troisième trimestre de chaque année (*figure 4a et 4b*). En moyenne entre 2000 et 2008, les salaires compris entre 1 et 1,1 Smic ont progressé de 1,4 % entre les deuxième et troisième trimestres, tandis que ceux compris entre 1,1 et 1,2 Smic ont augmenté de 0,9 % et ceux compris entre 1,2 et 1,3 Smic de 0,7 %. Au-delà de 1,4 Smic, l'évolution des salaires entre les deuxième et troisième trimestres est de 0,5 % en moyenne (*figure 5*). Ces différentiels d'évolution sont en partie imputables à la revalorisation du Smic qui avait lieu, jusqu'en 2009, le 1^{er} juillet de chaque année (date avancée au 1^{er} janvier en 2010).

5. Évolution du salaire mensuel de base entre les deuxième et troisième trimestres, en moyenne entre 2000 et 2008



Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus, sauf stagiaires, intérimaires ; ensemble des secteurs sauf agriculture, administration, syndicats de copropriété, associations de loi 1901 de l'action sociale, activités des ménages, activités extraterritoriales, sauf entreprises du secteur de l'éducation, de la santé et de l'action sociale.

Source : Dares, enquêtes Acemo trimestrielles, calculs des auteurs.

À l'horizon d'un trimestre, l'effet propre d'une hausse du Smic est fort pour les salaires proches du Smic

Le recours à la modélisation économétrique permet de quantifier plus précisément les effets de diffusion des relèvements du Smic sur la grille des salaires en neutralisant les autres principaux facteurs explicatifs de l'évolution des salaires : conjoncture économique, évolution propre à chaque tranche de salaire, caractéristiques propres aux établissements (taille, convention collective) et au poste (catégorie socioprofessionnelle) (*encadré 3*).

L'effet propre des hausses du Smic est nettement plus marqué pour les rémunérations les plus proches du salaire minimum. Quand le Smic augmente de 1 % d'un trimestre sur l'autre, le salaire mensuel de base des postes rémunérés entre 1 et 1,1 Smic augmente en moyenne de 0,38 point de plus que celui des postes correspondant à la situation de référence, à savoir les salaires horaires supérieurs à 3 fois le Smic (*figure 6*). Ce résultat traduit principalement l'effet comptable immédiat du relèvement du salaire minimum. Cet effet propre du Smic décroît rapidement quand on s'élève dans la hiérarchie des salaires de base : il est ainsi trois fois moins fort pour les postes dont la rémunération horaire de base est comprise entre 1,1 et 1,2 Smic, puis quasiment nul au-delà de 2 fois le Smic.

Le modèle général

Cette modélisation vise à quantifier l'effet des hausses du salaire minimum sur l'évolution des salaires selon le niveau auquel ils se situent dans la hiérarchie salariale. L'unité d'observation est un niveau de poste dans un établissement pour un trimestre donné.

Le modèle général s'écrit sous la forme :

$$\begin{aligned} \Delta \log w_{(p,e,t)} = & \alpha + \phi \times (TR_{(p,t-1)} \times \Delta \log Smic_{(t)}) + \gamma \times TR_{(p,t-1)} \\ & + \lambda \times (date = t) + \delta \times RTT_{(e,t)} \\ & + \beta \times etab_{(e,t)} + \mu \times catpost_{(p)} + u_{(p,e,t)} \end{aligned} \quad (1)$$

Les indices p , e et t se rapportent respectivement au poste, à l'établissement et au trimestre courant.

La variable expliquée, $\Delta \log w_{(p,e,t)}$, est l'évolution du logarithme du salaire mensuel brut de base d'un poste entre deux trimestres $t-1$ et t . La principale variable explicative, $\Delta \log Smic_{(t)}$, est l'évolution moyenne du logarithme du salaire minimum entre $t-1$ et t . À partir de 2006, cette variable correspond à l'évolution du Smic décrétee généralement au 1^{er} juillet. Avant 2006, en raison de la coexistence de différents minima salariaux, $\Delta \log Smic_{(t)}$ est la moyenne de l'évolution du Smic et des GMR, pondérée par les effectifs des entreprises dans lesquelles s'appliquent ces minima (*encadré 2*). Par construction, cette variable est non nulle uniquement aux trimestres où le salaire minimum a été revalorisé, c'est-à-dire au troisième trimestre de chaque année ainsi qu'au deuxième trimestre 2008.

Afin de quantifier les effets d'une hausse du Smic à différents niveaux de la hiérarchie salariale, $\Delta \log Smic_{(t)}$ est croisée avec des variables indicatrices de la position du poste dans la hiérarchie salariale. Cette dernière est exprimée en multiples du salaire minimum moyen (1 à 1,1 Smic, 1,1 à 1,2 Smic, etc.). Comme l'obligation d'augmenter les salaires lors d'un relèvement du Smic dépend du niveau de salaire à la veille de cette revalorisation, c'est la position au trimestre $t-1$ qui est considérée ($Tr_{(p,t-1)}$). Le paramètre associé à $\Delta \log Smic_{(t)}$ s'interprète comme l'effet propre d'une hausse du salaire minimum à un niveau de l'échelle salariale entre deux trimestres relativement aux salaires les plus élevés. Ces indicatrices de positionnement hiérarchique dans la distribution des salaires sont également introduites dans le modèle sans interaction avec $\Delta \log Smic_{(t)}$ afin de contrôler l'évolution propre à chaque niveau de salaire.

Des indicatrices relatives à chaque trimestre captent les évolutions qui affectent uniformément tous les niveaux de salaire et s'interprètent notamment comme des effets de la conjoncture économique (inflation, chômage, etc.). Afin de prendre en compte les potentiels effets de la modération salariale qui a accompagné le passage aux 35 heures entre 2000 et 2005, des variables situant l'établissement par rapport à sa date de réduction du temps de travail ($RTT_{(e,t)}$) sont introduites dans le modèle (*encadré 5*). Enfin, les caractéristiques propres aux établissements et aux postes sont prises en compte par le biais d'indicatrices de taille d'établissement et de convention collective ($etab_{(e,t)}$), et d'indicatrices de la catégorie socioprofessionnelle du poste ($catpost_{(p)}$).

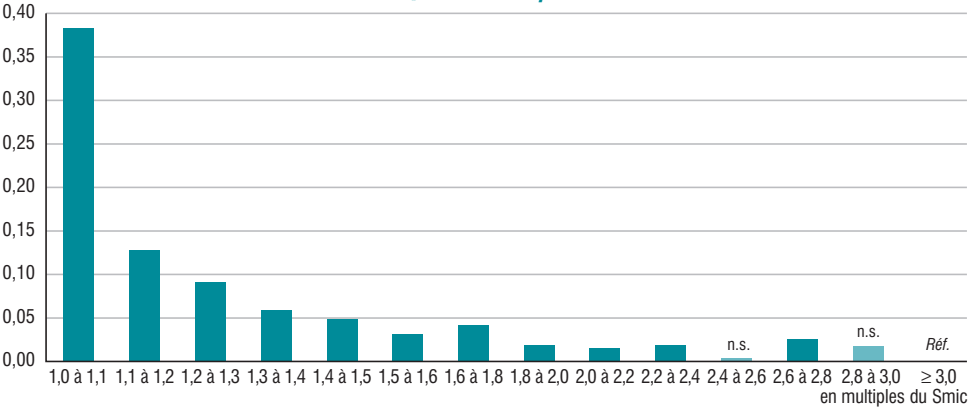
Pour l'analyse des effets des hausses du Smic à l'horizon d'un an, les termes en $t-1$ ont été remplacés par des termes en $t-4$. Le modèle a été estimé sur les données correspondant aux deuxièmes trimestres uniquement afin de comparer les salaires mensuels à la veille d'une hausse à leur valeur quatre trimestres plus tard.

Remarques

Une deuxième spécification a été estimée en remplaçant les tranches exprimées en multiples du salaire minimum par des déciles de salaire horaire (en $t-1$). Cette spécification conduit à des résultats similaires, la diffusion étant particulièrement marquée dans le premier décile qui est entièrement inclus dans la tranche des salaires compris entre 1 et 1,1 Smic.

Le modèle a également été estimé avec des effets fixes d'établissement. Cette modélisation conduit aux mêmes conclusions sur les effets de diffusion.

6. Évolution trimestrielle du salaire mensuel : estimation de l'effet de la hausse du Smic croisée avec les tranches de salaire (paramètres ϕ)



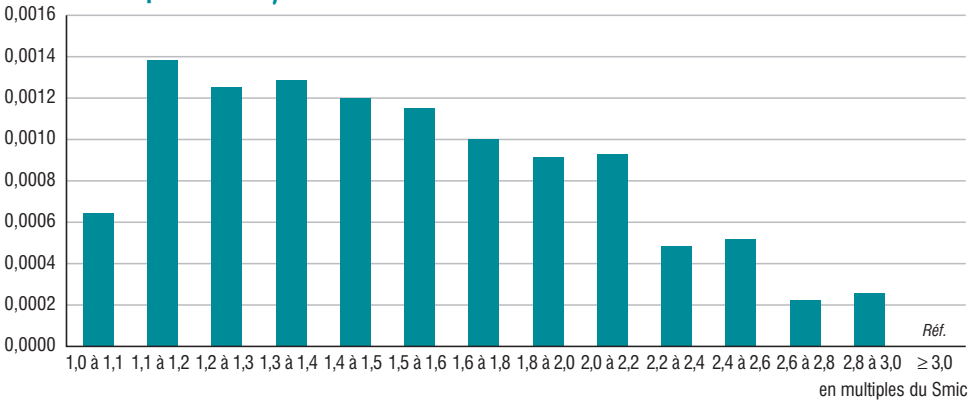
Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus, sauf stagiaires, intérimaires ; ensemble des secteurs sauf agriculture, administration, syndicats de copropriété, associations de loi 1901 de l'action sociale, activités des ménages, activités extraterritoriales, sauf entreprises du secteur de l'éducation, de la santé et de l'action sociale.

Lecture : pour les postes rémunérés entre 1 et 1,1 Smic, le salaire mensuel de base augmente de 0,38 point de plus que les postes rémunérés au-delà de 3 fois le Smic, une fois neutralisés l'effet propre à chaque tranche de salaire, les effets liés à la conjoncture, les effets liés à la réduction du temps de travail et ceux liés aux caractéristiques des établissements et des postes (encadré 3).

Source : Dares, enquêtes Acemo trimestrielles 2006 à 2009, calculs des auteurs.

Une fois neutralisées les progressions salariales imputables aux hausses du Smic, les évolutions de salaire sont plus dynamiques dans le bas que dans le haut de la hiérarchie salariale, à l'exception de la tranche 1 à 1,1 Smic : au cours des trimestres sans hausse du Smic, les salaires compris entre 1,1 et 1,2 Smic augmenteraient en moyenne de 0,0014 point de plus que les salaires des postes supérieurs à 3 fois le Smic horaire. Cet effet est toutefois de bien moindre ampleur que l'effet propre d'une hausse du Smic (0,13 point pour les salaires entre 1,1 et 1,2 Smic) et décroît à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie salariale

7. Évolution trimestrielle du salaire mensuel : estimation de l'effet propre des tranches de salaire (paramètres γ)



Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus, sauf stagiaires, intérimaires ; ensemble des secteurs sauf agriculture, administration, syndicats de copropriété, associations de loi 1901 de l'action sociale, activités des ménages, activités extraterritoriales, sauf entreprises du secteur de l'éducation, de la santé et de l'action sociale.

Lecture : pour les postes rémunérés entre 1 et 1,1 Smic, le salaire mensuel de base augmente de 0,0007 point de plus que les postes rémunérés au-delà de 3 fois le Smic, une fois neutralisés l'effet propre d'une hausse du Smic, les effets liés à la conjoncture, les effets liés à la réduction du temps de travail et ceux liés aux caractéristiques des établissements et des postes (encadré 3).

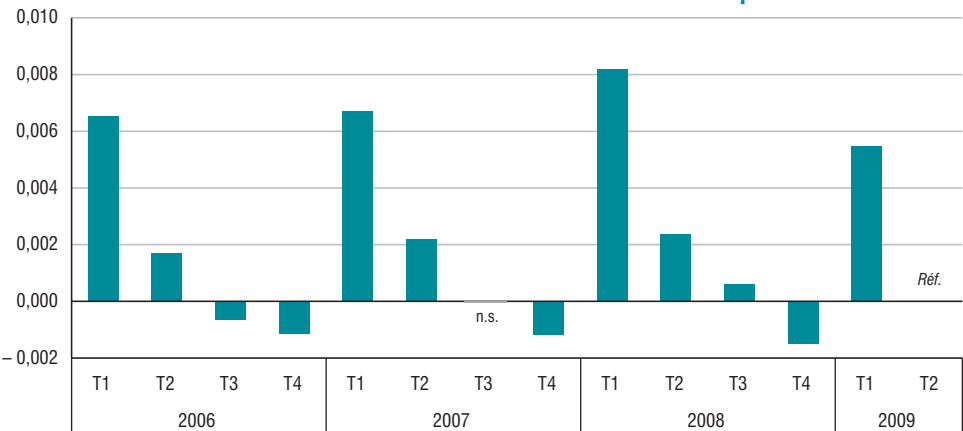
Source : Dares, enquêtes Acemo trimestrielles 2006 à 2009, calculs des auteurs.

(figure 7). En revanche, pour les plus basses rémunérations (entre 1 et 1,1 Smic), les évolutions salariales corrigées de l'impact fort des hausses de Smic apparaissent plutôt moins dynamiques. Au cours des trimestres sans hausse du Smic, les salaires entre 1 et 1,1 Smic augmenteraient en moyenne de 0,0007 point de plus, entre deux trimestres, que les salaires des postes les mieux rémunérés, soit deux fois moins que pour les postes entre 1,1 et 1,2 Smic.

Par ailleurs, le caractère saisonnier des évolutions de salaire est confirmé. Sous les hypothèses du modèle présenté, les évolutions les plus fortes ont lieu au premier trimestre de chaque année, conséquences des négociations salariales de fin d'année (figure 8).

Les estimations réalisées sur la période 1999-2005 conduisent à des résultats proches. L'effet de court terme des relèvements du Smic est de même ampleur sur les postes dont la rémunération horaire de base est comprise entre 1 et 1,1 Smic. Sur cette période, l'évolution moyenne des salaires indépendamment des hausses du Smic est en revanche moins différenciée dans l'éventail des salaires.

8. Évolution trimestrielle du salaire mensuel : estimation des effets temporels



Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus, sauf stagiaires, intérimaires ; ensemble des secteurs sauf agriculture, administration, syndicats de copropriété, associations de loi 1901 de l'action sociale, activités des ménages, activités extraterritoriales, sauf entreprises du secteur de l'éducation, de la santé et de l'action sociale.

Lecture : au 1^{er} trimestre 2006, le salaire mensuel de base a augmenté de 0,007 point de plus qu'au 2^e trimestre 2009, une fois neutralisés l'effet propre d'une hausse du Smic, l'évolution propre à chaque tranche de salaire, les effets liés à la réduction du temps de travail et ceux liés aux caractéristiques des établissements et des postes (encadré 3).

Source : Dares, enquêtes Acemo trimestrielles 2006 à 2009, calculs des auteurs.

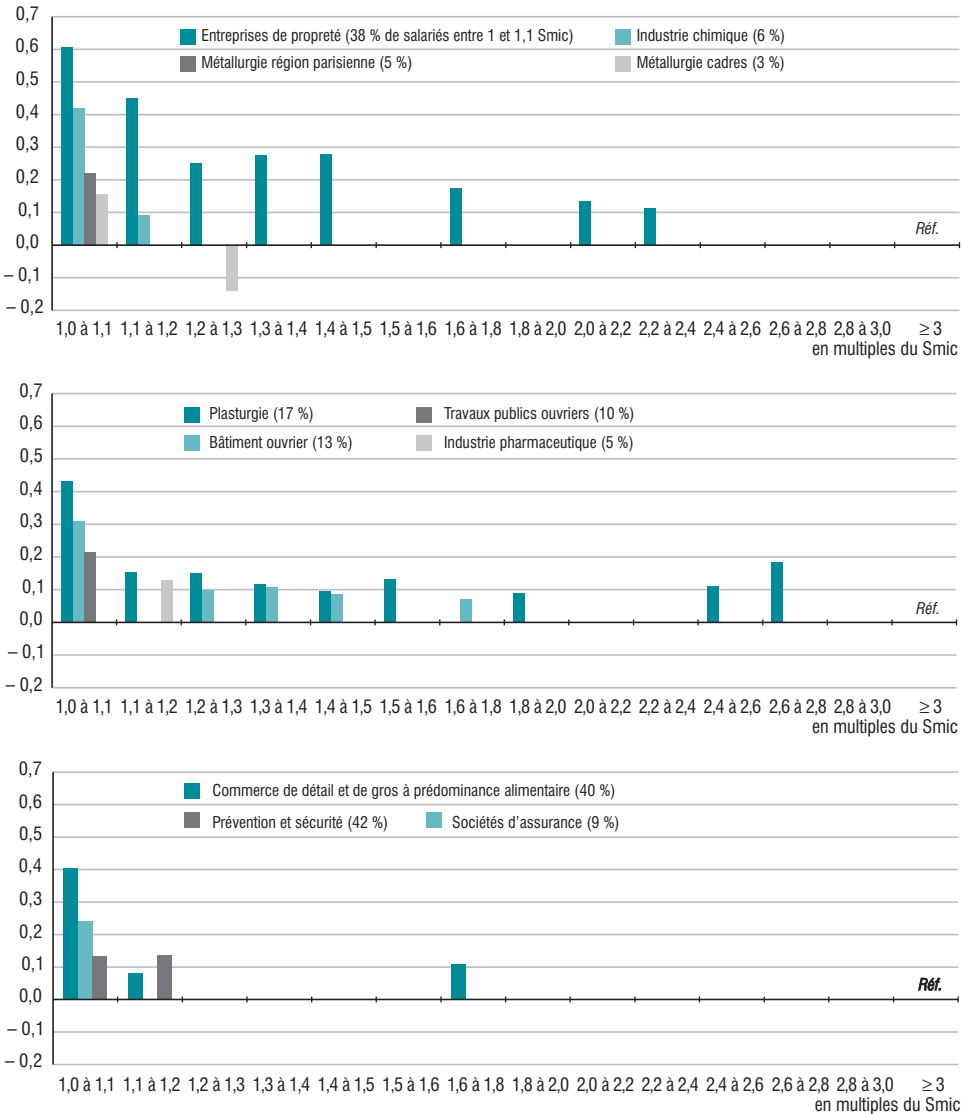
La diffusion immédiate est généralement plus forte dans les branches conventionnelles qui couvrent beaucoup de postes voisins du Smic, sans que ce soit systématique

Les évolutions de salaire font l'objet de négociations annuelles au sein des branches conventionnelles ou au niveau des entreprises. Il est de ce fait intéressant d'analyser les effets de diffusion des revalorisations du Smic au sein des conventions collectives les mieux représentées dans l'enquête Acemo trimestrielle. Pour ce faire, nous avons analysé les évolutions de salaire au sein des treize conventions collectives qui couvrent plus de 100 000 salariés dont au moins 90 % sont représentés dans l'enquête Acemo trimestrielle [Combault et Jauneau, 2010].

Les hausses du Smic se répercutent d'autant plus fortement et d'autant plus haut dans l'échelle des salaires que les branches conventionnelles couvrent un grand nombre de

postes rémunérés au voisinage du Smic et que les minima salariaux des grilles sont fixés au niveau du Smic. Il en est ainsi, par exemple, dans la branche des « Entreprises de propreté » où 38 % de salariés ont un salaire de base entre 1 et 1,1 Smic (figure 9). Selon les estimations,

9. Évolution trimestrielle du salaire mensuel : estimation de l'effet de la hausse du Smic croisée avec les tranches de salaire (paramètres ϕ), par convention collective



Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus, sauf stagiaires, intérimaires ; ensemble des secteurs sauf agriculture, administration, syndicats de copropriété, associations de loi 1901 de l'action sociale, activités des ménages, activités extraterritoriales, sauf entreprises du secteur de l'éducation, de la santé et de l'action sociale.

Lecture : pour les postes rémunérés entre 1 et 1,1 Smic couverts par la convention « Entreprises de propreté », le salaire mensuel de base augmente de 0,61 point de plus que les postes rémunérés au-delà de 3 fois le Smic, une fois neutralisés l'évolution propre à chaque tranche de salaire, les effets liés à la conjoncture, les effets liés à la réduction du temps de travail et ceux liés aux caractéristiques des établissements et des postes (encadré 3).

Note : le modèle a été estimé séparément pour les treize conventions collectives sélectionnées. Seuls les coefficients significatifs à 5 % sont représentés sur la figure. Par conséquent, les conventions collectives « Banques » (2 % de salariés entre 1 et 1,1 Smic) et « Travaux publics cadres » (2 %) n'apparaissent pas, aucun coefficient n'étant significatif. Dans l'ensemble, 15 % des salariés sont rémunérés entre 1 et 1,1 Smic.

Source : Dares, enquêtes Acemo trimestrielles 2006 à 2009, calculs des auteurs.

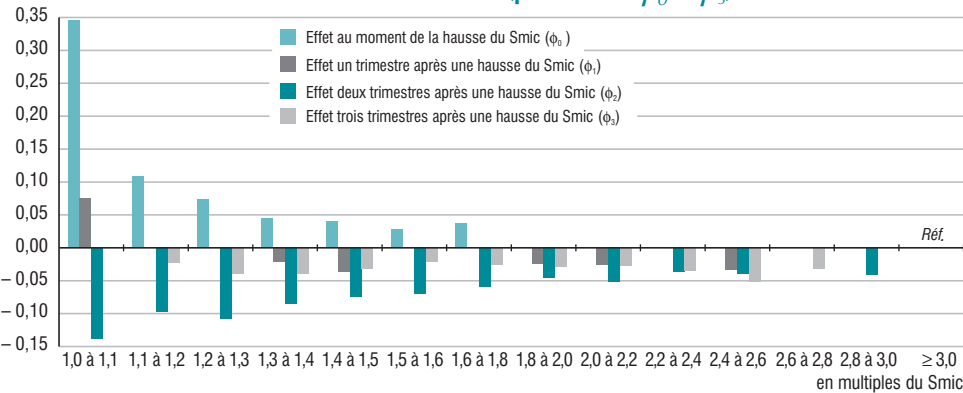
sur la période 2006-2009, quand le Smic augmente de 1 % d'un trimestre sur l'autre, le salaire mensuel de base de ces postes augmente en moyenne de 0,61 point de plus que celui des salaires des postes supérieurs à 3 fois le Smic horaire. De plus, la diffusion des hausses de Smic s'observe jusqu'aux postes rémunérés entre 2 et 2,4 fois le Smic. Dans la branche « Prévention et sécurité » et dans la branche du « Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire » qui comptent chacune environ 40 % de salariés entre 1 et 1,1 Smic, la diffusion immédiate est de moindre ampleur et limitée aux postes entre 1 et 1,2 Smic. Pour cette dernière branche, cette faible diffusion est sans doute à mettre en relation avec les efforts fournis pour placer les premiers niveaux de la grille au-dessus du Smic dans le cadre de l'opération de revalorisation des minima de branches impulsée par les pouvoirs publics depuis 2005 [La négociation collective en 2008, 2009]. Dans la branche « Métallurgie cadres » qui couvre très peu de postes voisins du Smic¹ (3 %), la diffusion est faible et limitée aux salaires entre 1 et 1,1 Smic. Dans les branches « Banques » et « Travaux publics cadres » (2 % de salariés entre 1 et 1,1 Smic), les hausses du Smic n'auraient aucun effet direct sur les salaires mensuels.

La diffusion des hausses du Smic se fait dans les deux trimestres suivant un relèvement

La diffusion des augmentations du Smic dans la distribution des salaires peut se dérouler sur plusieurs trimestres. Afin de mesurer ces effets retardés, les revalorisations du salaire minimum antérieures d'un, deux ou trois trimestres avant le trimestre en cours ont été introduites dans la modélisation (encadré 4).

Avec ce modèle enrichi, l'effet immédiat sur le salaire mensuel d'une hausse du salaire minimum (paramètre ϕ_0) reste toujours plus marqué pour les postes les plus proches du Smic et s'atténue au-delà de 1,8 Smic (figure 10). Le relèvement du Smic n'a un effet positif

10. Évolution trimestrielle du salaire mensuel : estimation des effets retardés de la hausse du Smic croisée avec les tranches de salaire (paramètres ϕ_0 à ϕ_3)



Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus, sauf stagiaires, intérimaires ; ensemble des secteurs sauf agriculture, administration, syndicats de copropriété, associations de loi 1901 de l'action sociale, activités des ménages, activités extraterritoriales, sauf entreprises du secteur de l'éducation, de la santé et de l'action sociale.

Lecture : pour les postes rémunérés entre 1 et 1,1 Smic au moment de la hausse du Smic, le salaire mensuel de base augmente de 0,35 point de plus que les postes rémunérés au-delà de 3 fois le Smic, une fois neutralisés les évolutions propres aux autres trimestres et aux tranches de salaire, les effets liés à la conjoncture, les effets liés à la réduction du temps de travail et ceux liés aux caractéristiques des établissements et des postes (encadré 3).

Note : seuls les coefficients significatifs à 5 % sont représentés sur la figure.

Source : Dares, enquêtes Acemo trimestrielles 2006 à 2009, calculs des auteurs.

1. La variable de convention collective correspond à la convention principale de l'établissement, c'est-à-dire celle qui couvre le plus grand nombre de salariés de l'établissement. Ce n'est pas forcément la convention collective qui couvre le poste considéré. Cela explique que l'on trouve des salariés proches du Smic dans des établissements dont la convention principale est une convention de cadres.

Le modèle avec termes retardés

Pour prendre en compte les effets retardés des hausses du Smic sur la trajectoire des postes au cours des trimestres suivant une revalorisation, des termes supplémentaires ont été introduits dans le modèle : les termes croisant l'augmentation du Smic entre le trimestre précédent et le trimestre courant avec les tranches de salaire minimum du trimestre précédent ont été déclinés en $t-1$, $t-2$ et $t-3$.

Le modèle avec les effets retardés s'écrit de la façon suivante :

$$\begin{aligned}
 \Delta \log w_{(p,e,t)} = & \alpha + \phi_0 \times (TR_{(p,t-1)} \times \Delta \log Smic_t) + \gamma_0 \times TR_{(p,t-1)} \\
 & + \phi_1 \times (TR_{(p,t-2)} \times \Delta \log Smic_{t-1}) + \gamma_1 \times TR_{(p,t-2)} \\
 & + \phi_2 \times (TR_{(p,t-3)} \times \Delta \log Smic_{t-2}) + \gamma_2 \times TR_{(p,t-3)} \\
 & + \phi_3 \times (TR_{(p,t-4)} \times \Delta \log Smic_{t-3}) + \gamma_3 \times TR_{(p,t-4)} \\
 & + \lambda \times (date = t) + \delta \times RTT_{(e,t)} \\
 & + \beta \times etab_{(e,t)} + \mu \times catpost_{(p)} + u_{(p,e,t)}
 \end{aligned} \tag{2}$$

L'introduction des tranches de salaire aux trimestres passés, sans interaction avec les évolutions du Smic, permet de séparer les effets propres des hausses passées du Smic sur l'évolution de salaire en t des effets potentiels des hausses passées du Smic sur les trajectoires de salaire aux dates intermédiaires. Comme dans le modèle général, ϕ_0 s'interprète donc comme l'effet propre immédiat d'une hausse du salaire minimum moyen au trimestre où elle se produit. Les termes retardés en $t-1$, $t-2$ et $t-3$ des hausses de Smic s'interprètent comme l'effet entre $t-1$ et t d'une hausse de salaire minimum ayant eu lieu respectivement un, deux ou trois trimestres plus tôt. En raison du calendrier de revalorisation du Smic, le terme relatif à la hausse du Smic en t (ϕ_0) correspond à l'effet entre les deuxième et troisième trimestres de chaque année. Les paramètres ϕ_1 , ϕ_2 et ϕ_3 peuvent pour leur part s'interpréter comme les effets respectivement entre les troisième et quatrième trimestres, entre les quatrième et premier trimestres, et entre les premier et deuxième trimestres.

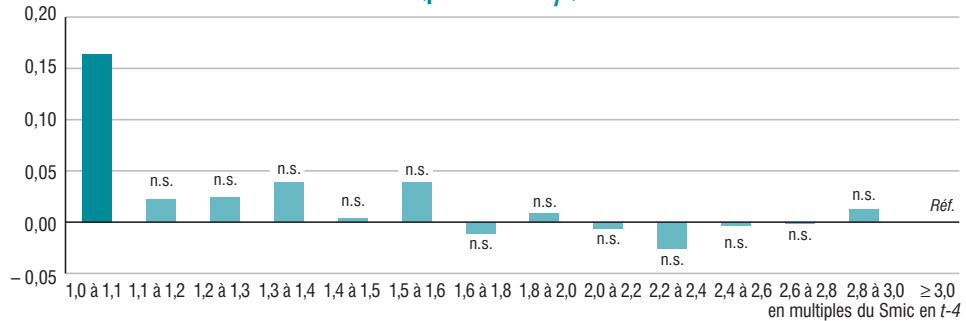
un trimestre après la hausse (paramètre ϕ_1) que pour les salaires entre 1 et 1,1 Smic au moment de la revalorisation. En revanche, aucun effet n'est décelé à deux trimestres pour ceux situés entre 1,1 et 1,3 Smic, alors qu'un effet négatif est observé entre 1,3 et 2,8 Smic. Au total, ces résultats montrent que la compression du bas de la hiérarchie salariale observée immédiatement après la revalorisation du Smic tend à s'amplifier au cours du trimestre suivant. La revalorisation du Smic continue à se diffuser sur les postes les plus bas dans la hiérarchie des salaires alors que la progression des salaires mensuels intermédiaires ralentit.

Au cours des troisième et quatrième trimestres suivant le relèvement du Smic, les effets différés de la hausse du Smic (paramètres ϕ_2 et ϕ_3) sont négatifs et l'effet au cours du troisième trimestre est d'autant plus négatif que l'on descend dans la hiérarchie salariale. Ces résultats signifient que les salaires qui étaient proches du Smic lors de son relèvement, augmentent moins que les salaires les plus élevés trois et quatre trimestres plus tard. L'effet d'entraînement du relèvement du Smic à l'œuvre au cours des deux trimestres qui suivent la revalorisation serait donc partiellement compensé par la suite par une moindre progression des salaires mensuels du bas de la hiérarchie. Les négociations salariales qui ont lieu en fin d'année tendraient ainsi à bénéficier davantage aux postes qui ont été les moins touchés par les revalorisations du Smic, rattrapant en partie les hausses qui ont concerné en cours d'année les salaires voisins du Smic. Les estimations sur la période précédente conduisent aux mêmes conclusions, hormis l'effet de rattrapage absent entre 1999 et 2005.

À l'horizon d'un an, l'effet d'entraînement du Smic perdure sur les salaires initialement les plus proches du Smic

Afin d'évaluer l'effet de la hausse du Smic au bout d'un an, le salaire mensuel d'un poste à la veille d'une hausse du Smic a été comparé à sa valeur quatre trimestres plus tard (encadré 3). À l'horizon d'un an, il apparaît qu'une hausse de 1 % du Smic a un effet propre de 0,16 point pour les salaires les plus proches du Smic, mais n'a plus d'impact significatif au-delà de 1,1 Smic (figure 11). Ainsi, au bout d'un an, la résultante de la diffusion trimestrielle mise en évidence plus haut est positive uniquement pour les salaires mensuels des postes les plus proches du Smic. Indépendamment des relèvements du Smic, l'évolution des salaires mensuels de base a été d'autant plus forte que les salaires sont bas (figure 12). Les conclusions sont similaires sur la période 1999-2005, l'effet propre total des hausses du Smic au bout d'un an étant même légèrement plus marqué pour les postes entre 1 et 1,1 Smic. ■

11. Évolution annuelle du salaire mensuel : estimation de l'effet de la hausse du Smic croisée avec les tranches de salaire (paramètres ϕ)

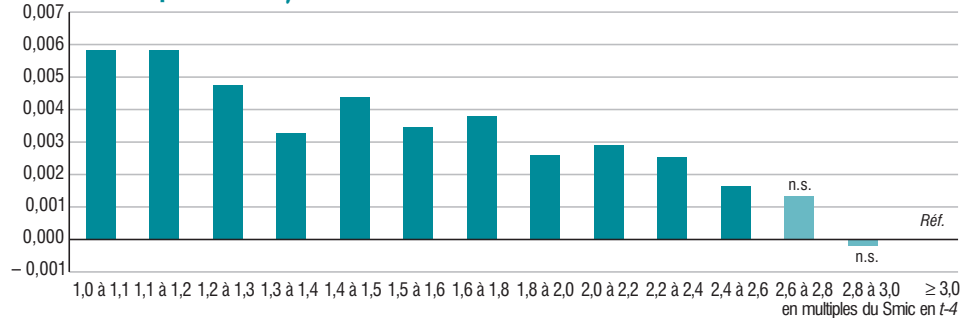


Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus, sauf stagiaires, intérimaires ; ensemble des secteurs sauf agriculture, administration, syndicats de copropriété, associations de loi 1901 de l'action sociale, activités des ménages, activités extraterritoriales, sauf entreprises du secteur de l'éducation, de la santé et de l'action sociale.

Lecture : pour les postes rémunérés entre 1 et 1,1 Smic, à l'horizon d'un an le salaire mensuel de base augmente de 0,16 point de plus que les postes rémunérés au-delà de 3 fois le Smic, une fois neutralisés l'évolution propre à chaque tranche de salaire, les effets liés à la conjoncture, les effets liés à la réduction du temps de travail et ceux liés aux caractéristiques des établissements et des postes (encadré 4).

Source : Dares, enquêtes Acemo trimestrielles 2006 à 2009, calculs des auteurs.

12. Évolution annuelle du salaire mensuel : estimation de l'effet propre des tranches de salaire (paramètres γ)



Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus, sauf stagiaires, intérimaires ; ensemble des secteurs sauf agriculture, administration, syndicats de copropriété, associations de loi 1901 de l'action sociale, activités des ménages, activités extraterritoriales, sauf entreprises du secteur de l'éducation, de la santé et de l'action sociale.

Lecture : pour les postes rémunérés entre 1 et 1,1 Smic, à l'horizon d'un an le salaire mensuel de base augmente de 0,0058 point de plus que les postes rémunérés au-delà de 3 fois le Smic, une fois neutralisés l'effet propre d'une hausse du Smic, les effets liés à la conjoncture, les effets liés à la réduction du temps de travail et ceux liés aux caractéristiques des établissements et des postes (encadré 4).

Source : Dares, enquêtes Acemo trimestrielles 2006 à 2009, calculs des auteurs.

La réduction du temps de travail

La mise en place de la réduction du temps de travail (RTT) a eu deux types de conséquences qu'il convient de prendre en compte dans nos analyses. D'une part, les accords de RTT ont souvent été accompagnés de clauses de modération salariale qui limitaient, généralement sur deux années, la progression du salaire mensuel [Desplat, Jamet, Passeron et Romans, 2003]. D'autre part, les établissements passés à la RTT ont été soumis entre 2000 et 2005 à des niveaux de salaire minimum distincts selon la date de mise en œuvre des 35 heures (*encadré 2*).

1. Le repérage de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail

Deux informations ont été utilisées pour identifier les établissements qui ont mis en œuvre la RTT et leur date de passage aux 35 heures.

Les données ont été enrichies à l'aide d'une base de données spécifiquement conçue par la Dares pour le suivi de la RTT négociée et que l'on peut apparier avec les enquêtes Acemo. Cette base de nature administrative, dite Dares-Urssaf, recense 495 810 établissements passés aux 35 heures. Elle est essentiellement constituée des demandes d'allègements de cotisations sociales instaurés par la loi Aubry 2 et dont le dépôt auprès des Urssaf ou des organismes de recouvrement des cotisations sociales était obligatoire pour pouvoir bénéficier d'exonérations jusqu'à fin juin 2003. Ce fichier contient également les demandes des entreprises affiliées à la Mutualité Sociale Agricole, de

celles déjà aux 35 heures avant juin 1998 et de celles passées aux 35 heures dans le cadre d'un accord de branche. Les entreprises qui ont passé un accord de réduction du temps de travail mais n'ont pas sollicité d'aides publiques ont également été recensées par rapprochement avec d'autres bases d'analyse des accords d'entreprise. Le fichier Dares-Urssaf n'est toutefois pas exhaustif. L'année et le mois d'entrée en vigueur de la nouvelle durée collective, issus des formulaires de demande d'allègement, ont servi à déterminer la date de passage des établissements aux 35 heures.

Dans l'enquête trimestrielle Acemo, les établissements déclarent la durée collective hebdomadaire habituelle de travail des salariés à temps plein. Le suivi de cette variable permet de détecter un éventuel passage aux 35 heures. Elle a donc été utilisée pour affecter une date de passage aux établissements pour lesquels cette dernière n'était pas identifiée dans la base Dares-Urssaf et pour les établissements de l'échantillon absents de cette base.

2. Règles d'attribution d'une GMR

Avant le premier trimestre 2000, les établissements sont tous soumis au Smic horaire.

À partir du premier trimestre 2000 et jusqu'au deuxième trimestre 2005 :

- si l'établissement a réduit son temps de travail, il est soumis à l'une des cinq GMR en fonction de sa date de passage à la RTT (*encadré 2*) ;
- sinon, l'établissement reste soumis au Smic horaire.

À partir du troisième trimestre 2005, la convergence du Smic et des GMR ayant été atteinte, tous les établissements sont soumis au Smic horaire.

Pour en savoir plus

Avouyi-Dovi S., Fougère D. et Gautier E., « Les négociations salariales en France : une analyse à partir de données d'entreprises (1994-2005) », *Économie et statistique* n° 426, Insee, 2009.

Cahuc P., Cette G. et Zylberberg A., « Salaire minimum et bas revenus : comment concilier justice sociale et efficacité économique ? », *Rapport du CAE*, La Documentation française, 2008.

Combault P. et Jauneau Y., « Évolution des salaires de base par branches professionnelles en 2009 », *Dares Analyses* n° 036, 2010.

Desplat R., Jamet S., Passeron V. et Romans F., « La modération salariale en France depuis le début des années 1980 », *Économie et statistique* n° 367, Insee, 2003.

Jauneau Y., « Les bénéficiaires de la revalorisation du Smic au 1^{er} juillet 2009 », *Premières Synthèses* n° 49.1, Dares, 2009.

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

Koubi M. et Lhommeau B., « Les effets de diffusion des hausses du Smic dans les grilles salariales des entreprises de dix salariés ou plus sur la période 2000-2005 », *Insee Références Les salaires en France*, 2007.

Passeron V. et Romans F., « Prévoir l'évolution des salaires en France », *Note de conjoncture*, Insee, 2002.

La négociation collective en 2008, Bilans & Rapports, ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville, 2009.

« Le Smic, salaire minimum de croissance », La documentation française, CSERC, 1999.
