

SMIC : questions-réponses

Episode 2

par Philippe ASKENAZY

L'économiste Philippe Askenazy livre ici le second épisode de sa chronique sur le SMIC en se proposant de répondre à une nouvelle série d'interrogations : le salaire minimum est-il le fait de sociétés « trop » égalitaires ? Les smicards français sont-ils réellement mieux lotis que leurs homologues britanniques ? Le salaire minimum est-il un facteur de chômage ?... Autant d'occasions de remettre en cause nombre de préjugés qui animent les débats actuels sur le sujet.

Dans un discours de soutien au maire de Blois le 29 février, le Premier ministre a déclaré : « Moi, j'ai été le ministre des affaires sociales du gouvernement Raffarin. J'ai fait la plus importante augmentation du Smic qui ait jamais été faite depuis quasiment quinze ans [...] Cela a écrasé les salaires et ça a augmenté considérablement le nombre de personnes au Smic dans notre pays contribuant d'ailleurs d'une certaine façon à dévaloriser le travail, à dévaloriser l'effort et à dévaloriser le mérite [...] Vous voyez que je suis capable de porter un regard critique sur l'action que nous avons conduite ».

Du fait du SMIC, la France serait-elle donc trop égalitaire ?

C'est un argument souvent avancé... contre le SMIC et depuis très longtemps : l'absence d'inégalités réduirait les incitations à travailler et à progresser ; elle empêcherait de rémunérer le travail de chacun à sa « juste valeur ». L'existence d'un salaire minimum indépendant de la performance des individus ne serait en conséquence ni juste ni efficace. L'idée implicite de ce raisonnement est qu'il existe un niveau d'inégalités optimal d'un point de vue économique et/ou social, niveau dont il faudrait par conséquent se rapprocher autant que possible. Théorie et expérience ne mettent pourtant pas en évidence l'existence d'un tel optimum inégalitaire. Les pays scandinaves, par exemple, ont une hiérarchie salariale particulièrement écrasée et pourtant des performances économiques remarquables. Et, dans

tous les cas, la France ne fait pas partie des pays égalitaires sur le plan des revenus du travail, quelles que soient les sources de données mobilisées.

Par exemple, l'Union européenne s'est dotée d'un outil harmonisé (les enquêtes européennes de structure des salaires) qui permet de mieux cerner le paysage salarial en Europe. Deux vagues ont été réalisées, en 2002 et en 2006. La vague 2006 ne sera disponible que l'année prochaine. On doit donc se contenter de la vague 2002.

Que nous apprend cette enquête ? Le Tableau 1 fournit les ratios entre le médian et le premier décile, ainsi qu'entre le dernier décile et le médian des rémunérations des travailleurs (extrapolé à un temps plein pour les temps partiel) sur le champ commun à l'ensemble des pays, dit NACE C-K (industrie, services hors administration, santé, éducation, social) en 2002. Même dans la partie basse de la distribution des salaires temps plein, la France ne se distinguait pas cette année-là par un écrasement particulièrement marqué dans le champ retenu.

Tableau 1 : Ratios de dispersion des rémunérations brutes dans les entreprises de plus de 10 salariés de l'industrie et les services de NACE C-K en 2002.

	D5/D1	D9/D5
Allemagne	1,8	1,8
Irlande	1,8	2,2
Luxembourg	1,8	2,0
France	1,6	2,0
Belgique	1,6	1,6
UK	1,6	2,0
Espagne	1,6	2,0
Pays-Bas	1,6	1,8
Autriche	1,5	2,0
Grèce	1,5	1,8
Italie	1,4	1,8
Danemark	1,3	1,6
Finlande	1,3	1,5
Suède	1,3	1,6

Source : European Commission, [*Employment in Europe 2005*](#)

D1, D5 et D9 désignent les premier, cinquième (ou médian) et dernier déciles des rémunérations annuelles.

Il est également à noter que, de manière assez contre-intuitive, les pays à salaire minimum élevé sont aussi parmi ceux qui présentent des inégalités salariales modérées ou fortes en 2002 (cependant, du fait de la forte augmentation des salaires minimums, la

distribution actuelle devrait être plus plate en bas de l'échelle salariale en Irlande ou au Royaume-Uni, et dans une moindre mesure, en France, les salariés à 35 heures bénéficiant déjà des garanties mensuelles de rémunération en 2002). En l'absence de salaire minimum, ces inégalités seraient certainement plus nettes encore, ce qui suggère que le choix de porter le salaire minimum à un niveau élevé dans ces pays obéirait aussi à un objectif de cohésion sociale.

Cette interprétation est corroborée par les données de l'OCDE, difficilement comparables d'un pays à un autre, mais présentant une profondeur historique qui permet d'apprécier en tendance l'évolution des inégalités salariales pour les temps pleins dans chaque pays (Tableau 2).

Tableau 2 : Dispersion des revenus bruts des salariés temps plein, au sein de l'OCDE 1995-2005

	Rapport du 9 ^e au 1 ^{er} déciles des salaires		9 ^e au 5 ^e déciles des salaires		5 ^e au 1 ^{er} déciles des salaires		Écart de salaires entre les sexes		
	1995	2005	1995	2005	1995	2005	1995	2005	
Australie	2,91	3,12	1,77	1,85	1,65	1,69	0,86	0,84	
Autriche	0,74	0,79	
Canada	3,50	3,74	1,74	1,87	2,01	2,00	0,74	0,79	
République tchèque	2,78	3,01	1,71	1,77	1,63	1,70	0,78	0,82	
Danemark	2,47	2,64	1,69	1,73	1,46	1,53	0,86	0,88	
Finlande	2,34	2,42	1,66	1,70	1,41	1,43	0,78	0,80	
France	3,08	3,10	1,93	2,01	1,59	1,54	0,90	0,89	
Allemagne	2,79	3,13	1,79	1,84	1,56	1,70	0,77	0,76	
Hongrie	3,88	4,46	2,08	2,30	1,86	1,94	0,84	0,96	
Irlande	4,01	3,57	1,98	2,07	2,02	1,72	0,76	0,82	
Japon	3,01	3,12	1,85	1,86	1,63	1,68	0,63	0,69	
Corée	3,64	4,51	1,87	2,14	1,95	2,11	0,57	0,61	
Pays-Bas	2,77	2,91	1,71	1,76	1,62	1,65	0,77	0,80	
Nouvelle-Zélande	3,04	3,49	1,74	1,98	1,75	1,76	0,85	0,91	
Norvège	1,89	2,21	1,40	1,50	1,35	1,48	
Pologne	3,40	4,31	1,97	2,18	1,72	1,98	0,80	0,89	
Espagne	4,22	3,53	2,10	2,14	2,01	1,65	0,71	0,83	
Suède	2,20	2,33	1,59	1,68	1,39	1,39	0,81	0,85	
Suisse	2,39	2,61	1,58	1,79	1,51	1,46	0,75	0,78	
Royaume-Uni	3,48	3,51	1,88	1,96	1,85	1,79	0,73	0,79	
États-Unis	4,59	4,86	2,17	2,31	2,11	2,10	0,75	0,81	
Moyenne OCDE non pondérée	3,12	3,39	1,81	1,93	1,70	1,73	0,77	0,82	

- a) La dispersion des salaires est mesurée par le ratio des 9^e et 1^{er} déciles des salaires, des 9^e et 5^e déciles et des 5^e et 1^{er} déciles.
b) Les écarts salariaux hommes-femmes sont mesurés par le salaire médian relatif des femmes par rapport à celui des hommes.
c) Les données se réfèrent à 1997 (au lieu de 1995) pour le Canada, la Hongrie, l'Irlande et la Suède et à 2002 (au lieu de 2005) pour l'Allemagne et l'Espagne.

Source : Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2007, p. 298.

Selon ces données, la hiérarchie salariale ne se serait pas contractée en une décennie en France ni au Royaume-Uni. Toutefois, la hausse du ratio D9/D1 y est très faible. L'Irlande, autre pays à salaire minimum désormais élevé (et qui n'en disposait pas en 1997), a même connu une nette décrue, tirée par un écrasement dans la première partie de la distribution.

Après transferts, un travailleur au salaire minimum est-il mieux loti en France qu'à l'étranger ?

L'exercice comparatif sur cette question est encore plus fragile, principalement du fait de la complexité des transferts dans tous les pays. Un document récent de la Direction Générale du Trésor et de la Prévision Economique (DGTPE) propose une évaluation pour la France et la Grande-Bretagne et quelques profils simples de foyers.

On pourra la consulter [ici](#).

Nous nous contenterons de reprendre ses principaux résultats pour différentes situations familiales début 2007 en France et en Grande-Bretagne :

Tableau 3 : rémunération nette mensuelle d'un salarié au salaire minimum en fonction de sa situation familiale et ses horaires début 2007

	France	Royaume-Uni	
	€	€ taux de change	€ parité de pouvoir d'achat
Célibataire sans enfant, 35 heures	1091	1123	1083
Couple monoactif, 35 heures	1204	1322	1275
Famille monoactive, un enfant, 35 h	1340	1720	1659
Famille monoactive, un enfant, 16 h	1247	1348	1300

Source : DGTPE

La rémunération nette s'entend nette de cotisations sociales et augmenté de la prime pour l'emploi ou de son équivalent britannique, ainsi que des allocations familiales. Contrairement à ce que l'on croit souvent, le système de transfert britannique s'avère plus généreux que le système français pour une famille à bas salaire avec enfants. Les salaires minimums des deux

côtés de la manche étant comparables, au total, le niveau de vie d'une famille monoactive à temps plein (35 heures) avec un enfant serait bien supérieur en Grande-Bretagne.

Le salaire minimum est-il source de chômage ?

On avance souvent l'idée que le salaire minimum est néfaste pour l'emploi, car il est censé renchérir le coût d'embauche des moins qualifiés. Cette mécanique rendrait caduc l'effet keynesien positif du salaire minimum. L'émergence d'une microéconométrie du travail particulièrement sophistiquée dans les années 1990 a permis de remettre en cause cette vision des choses, en particulier aux Etats-Unis où le débat scientifique est largement ouvert. Dans le cas britannique, notamment, de nombreux travaux n'ont pu mettre en évidence que les fortes hausses du salaire minimum mis en place par Blair en 1999 aient eu un impact délétère sur l'emploi.

Quant à la France, l'analyse est difficile sur la période récente, la hausse du SMIC ayant été accompagnée de baisses des cotisations sociales employeurs. Avant 2000, les réductions de cotisations sociales sur les bas salaires (dits « allègements Juppé ») auraient créé entre 200 000 et 400 000 emplois, ce qui accrédite le principe d'un effet coût du travail. Sur les périodes antérieures, le seul effet négatif potentiellement significatif du salaire minimum qui ait pu être dégagé, touche les jeunes de moins de 30 ans. Les dispositifs actuels limitant le coût du travail dans nombre de secteurs intensifs en jeunes (aide à l'emploi dans le secteur Hôtellerie-Café-Restaurant, exonération de charges sociales sur le forfait pause dans la grande distribution alimentaire...) pourraient être insuffisants.

Ainsi, au pire, le salaire minimum participerait de la faiblesse du taux d'emploi des jeunes en France. Les chiffres sont effectivement spectaculaires pour les moins de 25 ans. Le taux d'emploi des 15-24 ans dans notre pays est bien en deçà de la moyenne européenne : en 2006, selon l'enquête européenne sur la force de travail (concepts similaires dans les différents pays), il atteint 29 % en France contre 53 % au Royaume-Uni et même autour de 65% au Danemark ou aux Pays-Bas.

Mais là encore, un examen approfondi des chiffres est nécessaire. La différence de taux d'emploi est essentiellement due à un très faible taux de cumul emploi/étude chez les jeunes Français de moins de 25 ans : environ 10% des 15-24 français cumulent études et travail contre 35% au Royaume-Uni et 55/60% aux Pays-Bas ou au Danemark. Mécaniquement, la structure de l'emploi des jeunes au Danemark et aux Pays-Bas est

marquée par des taux de 58% et 68% de temps partiel, contre 22% « seulement » en France. Les jeunes scolarisés et en emploi à temps partiel ne travaillent qu'autour de 7 heures par semaine au Danemark, de 10 heures aux Pays-Bas ou au Royaume-Uni, contre 17 heures par semaine pour un jeune français à temps partiel scolarisé. La nette différence entre la France et ces pays pour l'emploi des jeunes est ainsi en grande partie liée à la faiblesse du nombre de jeunes scolarisés travaillant à temps très partiel.

On ne peut donc prétendre que les jeunes dans leur ensemble sont victimes du SMIC : ceux qui travaillent (même parmi les scolarisés) en sortent nettement gagnants car le plus souvent à temps plein ou sur de gros temps partiels. En tout état de cause, il serait hasardeux (et socialement stigmatisant, voire culpabilisant) de justifier une politique de stagnation ou de réduction du SMIC par une volonté de favoriser la jeunesse.

Le salaire minimum gêne-t-il les négociations paritaires ?

C'est la principale inquiétude des économistes allemands face à l'idée d'un salaire minimum fédéral (voir [l'argumentaire des dirigeants des grands instituts allemands](#)). Il y a effectivement une certaine corrélation entre vigueur des négociations et niveau du salaire minimum dans la plupart des pays développés. La causalité historique est souvent claire : le SMIC comme le salaire minimum en Irlande ou au Royaume-Uni ont été créés parce que les négociations paritaires étaient défailtantes.

Une fois mis en place, un salaire minimum peut en théorie rendre les partenaires sociaux plus « durs », sachant que le filet de sécurité que constitue le SMIC est une garantie en cas d'échec des négociations. La proposition de ramener au 1^{er} janvier la hausse du SMIC au lieu du 1^{er} juillet (voir ci-dessous) permettrait de limiter ce risque dont les conséquences sociales sont probablement faibles.

Par ailleurs, la France n'est pas l'Allemagne. Les syndicats sont bien plus puissants outre-Rhin. De fait, l'inflation est présente dans les deux pays mais seuls les syndicats allemands viennent d'obtenir des augmentations significatives des salaires dans de nombreux secteurs, dont la fonction publique. L'Allemagne se trouve donc face au dilemme de protéger des salariés non couverts par un accord collectif de plus en plus nombreux et de risquer d'enrayer la mécanique paritaire.

La mécanique du SMIC ne risque-t-elle pas d'entretenir l'inflation naissante ?

Cette crainte ne semble guère fondée en pratique : on n'assiste pas en France à une accélération de la boucle prix/salaire. Les augmentations salariales générales en 2008 sont pour l'instant faibles, y compris dans la fonction publique, et se contentent en moyenne de maintenir le pouvoir d'achat. La faiblesse du reflux du chômage prévue pour cette année devrait contenir les revendications en matière de salaire.

En l'absence de coup de pouce, la hausse automatique attendue du SMIC ne devrait pas bouleverser cette donne. Comme je l'ai montré dans [le premier épisode](#) de ces réflexions, elle permettrait tout juste de maintenir le pouvoir d'achat.

Quelles sont les réformes envisagées ?

Le gouvernement a lancé un processus consultatif en vue d'une refonte du SMIC. La première étape en a été la saisine du COE, conseil d'orientation de l'emploi, où siègent experts et partenaires sociaux. La demande de saisine est publique et peut être consultée [ici](#).

Outre le diagnostic gouvernemental, elle contient les premières pistes envisagées :

- Une avancée de la date de fixation du SMIC du mois de juillet à celui de janvier. Cette modification est cohérente avec une volonté de lever une incertitude dans les négociations de branche ou d'entreprise qui se déroulent généralement en début d'année. La première année (donc en 2009), elle apporterait pour les personnes bénéficiaires un gain salarial 6 mois en avance.
- Sous une forme très prudente : faut-il désindexer le SMIC ou modifier son mode d'indexation ? C'est là certainement le point le plus sensible. Une désindexation même partielle permettrait mécaniquement une baisse réelle du SMIC en France.
- La mise en place d'une commission indépendante d'experts. Sa fonction serait de délivrer des recommandations sur l'augmentation du SMIC. Sa composition est floue ainsi que le processus de nomination et ses moyens d'expertise. De telles commissions existent dans certains pays, mais sur des bases claires. Ainsi en Grande-Bretagne, la commission comporte un président, deux académiques, trois responsables patronaux et trois responsables syndicaux, les responsables patronaux et syndicaux ne siégeant pas au titre de leur organisation.

Ces deux dernières pistes sont liées. Une commission prendrait tout son sens si ses marges de recommandation ne sont pas limitées par un plancher automatique. Le COE a rendu un court [avis](#) en février. Cet avis est prudent et ne fait pas mystère des dissensions entre les membres du conseil, notamment sur l'indexation. Il rappelle d'emblée que « le SMIC fait

partie des consensus nationaux structurants [...]. L'idée d'une régionalisation du SMIC, qui peut avoir un sens d'un point de vue économique étant données les disparités régionales de coûts de la vie, doit être écartée, de même qu'une différenciation du SMIC en fonction de l'âge des salariés ou du secteur d'activité. » Subtilement, le conseil juge intéressante l'idée d'une commission d'experts. Toutefois, il ne parle pas de « recommandations » mais d'un simple « avis » qui serait complémentaire à l'avis du CNNC. L'avancée au 1^{er} janvier de la revalorisation est par ailleurs favorablement accueillie.

Malgré ce caractère de « consensus structurant », les difficultés budgétaires rajoutent un argument supplémentaire en faveur de la désindexation du SMIC. En effet, les allègements de cotisations sociales employeurs à proximité du SMIC, qui approchent 20 milliards d'euros par an, sont calculés en référence au SMIC et concernent les salariés entre 1 et 1,3 SMIC. Si le SMIC décline en termes réels, et si les salaires au dessus du SMIC continuent à légèrement augmenter, la facture des allègements de cotisations pourrait diminuer rapidement, libérant de précieuses marges budgétaires publiques.

Un scénario possible serait alors de coupler la réforme du SMIC avec la mise en place du Revenu de solidarité active (RSA) dont la généralisation à l'ensemble du territoire implique d'importantes ressources (de l'ordre de 2 à 3 milliards) ; RSA que la communication gouvernementale présente comme menacé. Autrement dit, la désindexation de l'un ouvrirait des ressources pour l'autre. Le premier avantage de cette stratégie serait de donner à la politique du gouvernement l'apparence de la générosité sociale. Le second avantage serait de ramener le débat sur le salaire minimum à une discussion sur la pauvreté et de mettre au second plan, du même coup, la question de la relation salariale et le conflit de partage des richesses entre capital et travail. Ce glissement du débat pourrait piéger une partie de l'opposition et des syndicats français en renversant la perspective habituelle : le SMIC ne serait plus une garantie sociale minimale du travailleur, mais un frein à la lutte légitime contre la pauvreté.

Une deuxième étape de consultation va – probablement dans les prochaines semaines – consister dans la présentation au Premier Ministre du rapport qu'il a demandé au Conseil d'Analyse Economique. Ce rapport devrait ouvrir de nouvelles pistes originales. Le gouvernement pourrait à cette occasion préciser ses objectifs.

Est-il urgent de refondre le SMIC ?

D'un strict point de vue économique et en terme de cohésion sociale, aucun élément significatif – hormis budgétaire – ne me semble permettre d'affirmer qu'il y a urgence à une telle refonte.

Texte publié sur laviedesidees.fr, le 15 avril 2008

© laviedesidees.fr