

DARES

résultats



La revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2017

55,2 % de femmes parmi les 1,65 million de salariés concernés

Au 1^{er} janvier 2017, 1,65 million de salariés des entreprises du secteur concurrentiel (hors apprentis, stagiaires et intérimaires) ont été concernés par la revalorisation du Smic horaire, soit 10,6 % des salariés (après 10,5 % au 1^{er} janvier 2016). Au 1^{er} janvier 2017 le Smic a été revalorisé de 0,9 % (après +0,6 % au 1^{er} janvier 2016).

La proportion des bénéficiaires de la revalorisation du Smic entre le 1^{er} janvier 2016 et le 1^{er} janvier 2017 progresse ou reste stable dans les branches ou secteurs d'activité relevant de l'industrie ou la construction. Elle se replie dans quelques branches ou secteurs des services.

La part des bénéficiaires de la revalorisation du Smic reste beaucoup plus élevée pour les salariés à temps partiel (24,2 % contre 7,5 % des salariés à temps complet) et dans les entreprises de petite taille (de 31,3 % pour celles de 1 salarié à 4,5 % pour celles de 500 salariés ou plus).

55,2 % des salariés concernés par la hausse du Smic sont des femmes (après 56,6 % en 2016), et même près de 63 % dans les entreprises de 500 salariés ou plus, alors qu'elles représentent moins de la moitié des salariés, y compris dans les grandes entreprises.

À la veille de cette revalorisation, 11 % des branches présentaient un premier niveau de grille inférieur au Smic en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2016. À l'issue de la revalorisation du 1^{er} janvier 2017, 52 % des branches se sont retrouvées non conformes au Smic, du fait d'un premier niveau de grille trop faible.

Au 1^{er} janvier 2017, l'application des règles annuelles de revalorisation du Smic a porté le Smic horaire brut à 9,76 euros, soit une augmentation de 0,9 % par rapport au montant du 1^{er} janvier 2016 (encadré 1). Comme chaque année depuis 2013, le Smic n'a connu qu'une seule revalorisation entre le 1^{er} janvier 2016 et le 1^{er} janvier 2017. Cette publication porte sur les bénéficiaires de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2017 (encadré 2).

10,6 % des salariés ont bénéficié de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2017

Les salariés ayant bénéficié de la revalorisation du Smic dans les entreprises du secteur concurrentiel (1) sont 1,65 million au 1^{er} janvier 2017 (hors apprentis, stagiaires et intérimaires). Ils représentent 10,6 % des salariés de ces entreprises (graphique 1 et tableau 1). Cette proportion de bénéficiaires est stable par rapport à celle du 1^{er} janvier 2016 (10,5 %) [1] mais est inférieure à celle du 1^{er} janvier 2015 (11,1 %) [2].

Un salarié peut être concerné par la revalorisation du Smic sans nécessairement être rémunéré exactement au Smic, ou sans connaître une hausse de sa rémunération horaire de même ampleur que le relèvement du Smic. En effet, tous les salariés qui, au 31 décembre 2016, étaient rémunérés (2) entre 9,67 euros de l'heure (valeur du Smic alors en vigueur) et 9,76 euros (valeur du Smic au 1^{er} janvier 2017) ont été concernés, dès janvier 2017, par la hausse du Smic horaire.

L'évolution de la proportion de bénéficiaires de la revalorisation du Smic dépend de plusieurs facteurs : ampleur de la revalorisation annuelle, évolution des effectifs salariés, répartition des niveaux de salaires par rapport aux minima de branche, calendriers et contenus des négociations de ces minima de branches, etc. Après une hausse 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. La part des bénéficiaires de la revalorisation du Smic est ainsi passée de 16,3 % en juillet 2005 à 9,8 % au

(1) Le secteur concurrentiel est ici restreint au champ couvert par les enquêtes sur l'Activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo), c'est-à-dire à l'ensemble des salariés à l'exception des intérimaires, des apprentis et des stagiaires et des secteurs suivants : agriculture, administration, syndicats de copropriété, associations loi 1901 de l'action sociale, activités des ménages, activités extraterritoriales (encadré 2). Ce champ couvre 16 millions des 23 millions de salariés de France métropolitaine.

(2) Ou plus exactement dont la partie de la rémunération correspondant à l'assiette du Smic était comprise entre 9,67 et 9,76 euros par heure. L'assiette de vérification du Smic n'inclut pas tous les éléments de rémunération qui s'ajoutent au salaire de base, notamment les primes d'ancienneté, celles liées aux contraintes de poste ou encore les majorations pour heures supplémentaires ou complémentaires et les indemnités de fin de contrat pour les CDD. Certains salariés rémunérés sur la base du Smic peuvent donc percevoir une rémunération totale ramenée à l'heure de travail supérieure au Smic. En 2010, une fois pris en compte tous les compléments de salaire, près de 80 % des salariés au Smic dans les entreprises de 10 salariés ou plus percevaient une rémunération totale moyenne sur l'année ramenée à l'heure de travail supérieure à 1,3 Smic [3].

1^{er} janvier 2010 (3). Depuis le 1^{er} janvier 2011, elle varie peu et se situe autour de 11 % (à l'exception de janvier 2013 où elle s'est établie à 12,3 %).

À la veille de la revalorisation du 1^{er} janvier 2017, la situation des branches au regard de leur conformité au Smic était similaire à celle observée un an plus tôt : 11 % d'entre elles présentaient un premier niveau de grille inférieur au Smic avant revalorisation (après 12 % fin 2016), et 41 % un premier niveau de grille compris entre le Smic avant revalorisation et le Smic après revalorisation [4]. Au 1^{er} janvier 2017, 52 % de branches se sont donc retrouvées non conformes au Smic, du fait d'un premier niveau de grille trop faible.

44 % des bénéficiaires de la revalorisation du Smic sont salariés d'une très petite entreprise (TPE)

En 2017, 24,3 % des salariés dans les entreprises de moins de 10 salariés (TPE) bénéficient de cette revalorisation du Smic contre 7,4 % dans les entreprises de 10 salariés ou plus. Plus l'entreprise est de petite taille et plus la proportion de salariés directement concernés est élevée. Ainsi, 44 % des salariés bénéficiaires de la revalorisation du Smic travaillent dans une TPE, alors que sur l'ensemble, 20 % des salariés sont employés dans ces entreprises.

Dans les entreprises de 10 salariés ou plus, la proportion de salariés directement impactés par la

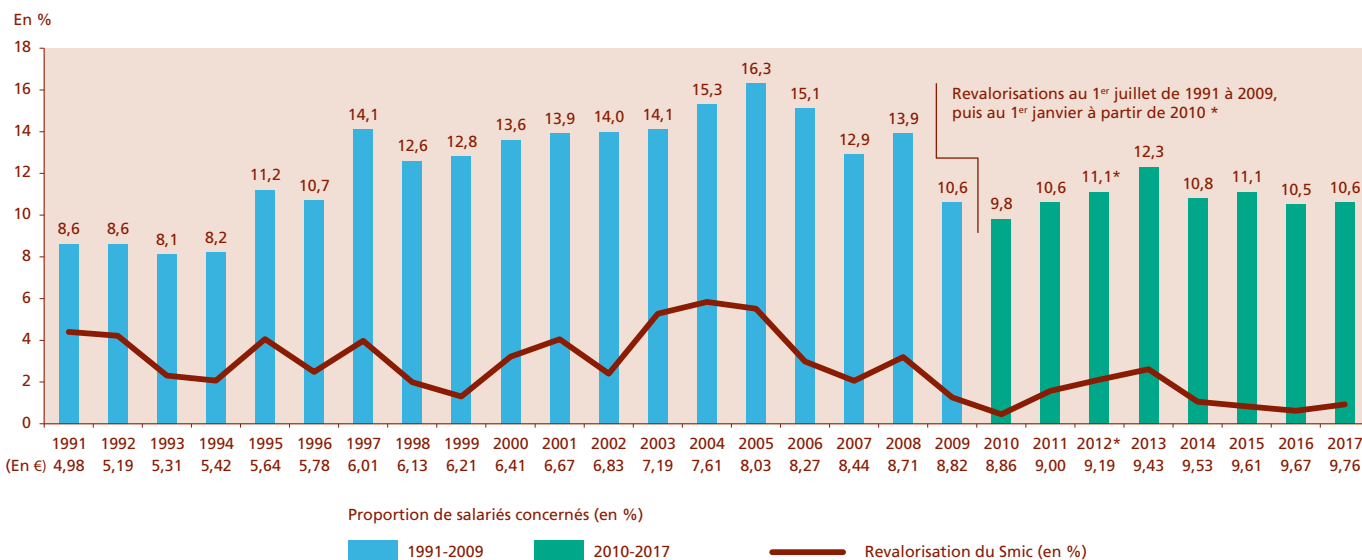
revalorisation du Smic progresse légèrement plus que dans les TPE entre le 1^{er} janvier 2016 et le 1^{er} janvier 2017 : +0,2 point contre +0,1 point. En leur sein, les évolutions ne sont pas uniformes. Le recul le plus marqué concerne les entreprises de 1 salarié (-1,6 point). À l'opposé, les entreprises de 20 à 49 salariés connaissent la hausse la plus importante (+1,0 point).

Un recul marqué dans le regroupement de branches « hôtellerie, restauration et tourisme »

Entre 2016 et 2017, au niveau le plus agrégé de la grille des conventions regroupées pour l'information statistique (Cris [5]), la proportion de bénéficiaires de la revalorisation du Smic marque un fort recul (-7 points) dans le regroupement de branches « hôtellerie, restauration et tourisme » (tableau 2 et encadré 3). Ce recul est porté par celui de la convention collective de branche des « hôtels cafés restaurants », largement majoritaire dans ce regroupement (-13 points). La situation de ce regroupement s'explique en partie par les évolutions de sa grille conventionnelle. Ses minima salariaux n'avaient pas été relevés en 2014 ni en 2015, et ses deux premiers niveaux de qualification étaient inférieurs au Smic au 1^{er} janvier 2016. En août 2016, le premier niveau de la grille a été porté à 9,77 euros, soit 1 centime au-dessus du montant du Smic au 1^{er} janvier 2017 [6].

Graphique 1

Proportion de salariés concernés par les relèvements du Smic ou de la GMR ** parmi les entreprises du secteur concurrentiel



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

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

Note : les évolutions doivent être analysées avec précaution, du fait des modifications successives apportées au dispositif de mesure. La période 2003-2005 a notamment fait l'objet d'un dispositif d'observation spécifique (encadré 2).

Lecture : au 1^{er} janvier 2017, le Smic a été revalorisé de 0,9 % ; 10,6 % des salariés ont été concernés par cette revalorisation.

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

Source : Dares, enquêtes Acemo.

(3) 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 (encadré 2).

Tableau 1

Salariés ayant bénéficié de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2016 et au 1^{er} janvier 2017, par taille d'entreprise

	Au 1 ^{er} janvier 2016					Au 1 ^{er} janvier 2017				
	Ensemble des bénéficiaires			Temps complet	Temps partiel	Ensemble des bénéficiaires			Temps complet	Temps partiel
	Effectifs	En % des effectifs totaux	Part de femmes parmi les bénéficiaires	En % des effectifs à temps complet	En % des effectifs à temps partiel	Effectifs	En % des effectifs totaux	Part de femmes parmi les bénéficiaires	En % des effectifs à temps complet	En % des effectifs à temps partiel
1 à 9 salariés	710 000	24,2	53,6	19,2	36,0	720 000	24,3	52,3	19,7	35,3
1 salarié	120 000	32,9	57,7	26,3	42,4	120 000	31,3	56,9	25,8	39,5
2 salariés	120 000	29,4	56,2	23,3	40,1	120 000	29,3	56,0	23,8	39,3
De 3 à 5 salariés	270 000	24,2	52,5	19,4	35,5	280 000	25,0	52,4	20,4	36,2
De 6 à 9 salariés	200 000	19,0	49,7	15,5	30,3	200 000	18,9	46,9	15,9	28,9
10 salariés ou plus	890 000	7,2	59,0	4,9	19,1	930 000	7,4	57,4	5,1	19,4
De 10 à 19 salariés	150 000	10,6	52,4	8,1	23,1	140 000	10,1	49,7	7,8	21,0
De 20 à 49 salariés	210 000	10,6	55,9	6,9	28,0	230 000	11,6	55,4	7,5	30,9
De 50 à 99 salariés	140 000	11,0	60,9	7,0	29,3	140 000	11,6	59,5	7,8	28,4
De 100 à 249 salariés	120 000	7,6	61,1	5,5	19,6	120 000	7,3	57,4	5,7	16,8
De 250 à 499 salariés	70 000	5,9	60,7	4,4	15,8	70 000	5,7	58,9	4,3	14,8
500 salariés ou plus	200 000	4,1	63,7	2,7	11,6	230 000	4,5	62,7	2,9	12,9
Ensemble	1 600 000	10,5	56,6	7,3	24,3	1 650 000	10,6	55,2	7,5	24,2

Note : les tailles d'entreprise sont définies en fonction du nombre de salariés comptabilisés en personnes physiques, quel que soit leur temps de travail.

Lecture : dans les entreprises de 1 à 9 salariés, 720 000 personnes, soit 24,3 % des salariés, ont bénéficié de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2017 ; dans ces mêmes entreprises, 35,3 % des salariés à temps partiel ont été concernés.

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

Source : Dares, enquêtes Acemo.

De même, dans la convention collective de branche des « prestataires de services secteur tertiaire », la proportion de salariés concernés est en retrait de 4 points par rapport à 2016. Cette baisse est en partie liée à celle du nombre de ses niveaux de qualification sous le montant du Smic : quatre au 1^{er} janvier 2017 contre cinq au 1^{er} janvier 2016.

À l'inverse, les regroupements « bois et dérivés » et « commerce de détail principalement non alimentaire » voient leur proportion de bénéficiaires de la revalorisation du Smic augmenter de 3 points. Dans le « commerce », la hausse répercute celle de la convention collective de branche des « commerces de détail non alimentaire ».

Au 1^{er} janvier 2017, le regroupement de branches « hôtellerie, restauration et tourisme » demeure celui où la proportion de bénéficiaires de la revalorisation du Smic est la plus forte, malgré la baisse observée entre 2016 et 2017 : 30 % pour l'ensemble des salariés et 54 % pour ceux à temps partiel (tableau 2). Au sein de ce regroupement, la convention collective de branche de la « restauration rapide » compte 65 % de salariés concernés. La proportion de bénéficiaires de la revalorisation du Smic est également élevée dans les regroupements de branches « branches non agricoles diverses » (18 %) et « habillement, cuir et textile » (23 %).

À l'inverse, moins de 5 % des salariés sont concernés par la revalorisation du Smic dans les regroupements de branches « banques, établissements financiers et assurances », « métallurgie et sidérurgie », « chimie et pharmacie » et « plastiques, caoutchouc et combustibles ». Dans les « banques,

établissements financiers et assurances » et dans la « chimie et pharmacie », cette faible proportion est à rapprocher de la forte part de salariés occupant des fonctions de cadres ou des professions intermédiaires, catégories peu ou pas concernées par cette revalorisation [3]. Dans le regroupement « plastiques, caoutchouc et combustibles », où les employés et ouvriers sont majoritaires, la proportion de bénéficiaires est très faible car la majorité des minima salariaux des conventions collectives est fixée au-dessus du Smic.

La part de bénéficiaires demeure plus élevée dans le secteur des services

La part de bénéficiaires de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2017 est stable dans les services : 12,2 % après 12,3 % en 2016, alors qu'elle augmente légèrement dans l'industrie et la construction : respectivement 5,3 % et 8,8 % en 2017, soit +0,5 point et +0,6 point par rapport à 2016 (tableau 3).

La proportion de salariés concernés est particulièrement faible dans les secteurs industriels de la « production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné » (0,8 %) et de la « production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution » (2,9 %), ainsi que dans le secteur des services de l'« information et communication » (2,6 %). En revanche, elle reste la plus élevée dans le secteur de l'« hébergement et restauration » (31,2 %), même avec un recul de 7,1 points par rapport à 2016.

Tableau 2

Salariés ayant bénéficié de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2016 et au 1^{er} janvier 2017, par branche professionnelle regroupée et selon les principales conventions collectives de branche

En %

Niveau agrégé Cris1	Conventions regroupées pour l'information statistique (Cris) et principales conventions collectives (IDCC)	Effectifs salariés au 31 décembre 2015 *	Proportion couverte par les enquêtes Acemo **	Proportion de salariés ayant bénéficié de la revalorisation du Smic au 1 ^{er} janvier 2016 et au 1 ^{er} janvier 2017			
				Ensemble des salariés		Salariés à temps partiel	
				1 ^{er} janvier 2016	1 ^{er} janvier 2017	1 ^{er} janvier 2016	1 ^{er} janvier 2017
A	MÉTALLURGIE ET SIDÉRURGIE	1 622 100	99	3	3	6	7
dont	0054 - Métallurgie Région Parisienne	234 600	98	2	2	5	6
	0650 - Métallurgie cadres.....	453 700	100	ε	ε	ε	ε
B	BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS ***	1 351 300	98	8	8	21	24
dont	1596 - Bâtiment ouvriers jusqu'à 10 Salariés	320 800	99	17	19	27	31
	1597 - Bâtiment ouvriers plus de 10 Salariés	470 100	99	4	4	13	11
	1702 - Travaux publics ouvriers.....	165 700	99	3	3	12	15
C	CHIMIE ET PHARMACIE	512 700	98	4	4	11	11
dont	0044 - Industries chimiques.....	218 300	99	2	2	3	4
	0176 - Industrie pharmaceutique	129 100	99	ε	ε	ε	ε
	1996 - Pharmacie d'officine.....	119 200	95	11	11	17	17
D	PLASTIQUES, CAOUTCHOUC ET COMBUSTIBLES	218 400	98	4	4	8	7
dont	0292 - Plasturgie	118 300	99	6	6	9	9
E	VERRE ET MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION	196 800	99	5	6	15	13
F	BOIS ET DÉRIVÉS	249 000	98	8	11	16	20
G	HABILLEMENT, CUIR, TEXTILE	470 900	98	21	23	36	39
dont	0675 - Succursales de vente au détail d'habillement	119 800	98	22	20	30	30
H	CULTURE ET COMMUNICATION	533 700	97	10	11	32	31
I	AGRO-ALIMENTAIRE	834 800	97	13	13	28	26
dont	0843 - Boulangeries pâtisseries artisanales.....	135 700	99	20	21	27	27
J	COMMERCE DE GROS ET IMPORT-EXPORT	383 700	98	6	5	20	17
dont	0573 - Commerces de gros	341 600	98	7	5	20	17
K	COMMERCE PRINCIPALEMENT ALIMENTAIRE	690 600	98	13	15	19	21
dont	2216 - Commerce détail et gros à prédominance alimentaire	690 300	98	13	15	19	21
L	COMMERCE DE DÉTAIL PRINCIPALEMENT NON ALIMENTAIRE	384 500	96	13	16	28	32
dont	1517 - Commerces de détail non alimentaire	106 600	98	22	25	39	44
M	SERVICES DE L'AUTOMOBILE ET DES MATÉRIELS ROULANTS	506 800	98	7	8	22	22
dont	1090 - Services de l'automobile.....	422 700	98	8	9	23	22
N	HÔTELLERIE, RESTAURATION ET TOURISME	981 300	97	37	30	61	54
dont	1501 - Restauration rapide.....	171 000	97	63	65	75	75
	1979 - Hôtels Cafés Restaurants.....	610 000	98	34	21	57	37
O	TRANSPORTS (HORS STATUTS)	888 200	98	10	10	10	11
dont	0016 - Transports routiers	679 500	99	12	13	14	14
P	SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL	2 000 200	47	15	16	20	23
dont	2264 - Hospitalisation privée	272 300	91	16	17	19	18
Q	BANQUES, ÉTABLISSEMENTS FINANCIERS ET ASSURANCES	749 300	96	2	2	3	3
dont	1672 - Sociétés d'assurances.....	140 700	97	ε	ε	ε	ε
	2120 - Banques.....	218 300	98	ε	ε	ε	ε
R	IMMOBILIER ET ACTIVITÉS TERTIAIRES LIÉES AU BÂTIMENT	320 900	80	10	10	20	20
dont	1527 - Immobilier.....	141 300	97	15	16	29	29
S	BUREAUX D'ÉTUDES ET PRESTATIONS DE SERVICES AUX ENTREPRISES	986 100	98	8	8	25	26
dont	1486 - Bureaux d'études techniques SYNTEC	857 100	98	3	3	12	12
	2098 - Prestataires de services secteur tertiaire.....	127 100	97	40	36	53	55
T	PROFESSIONS JURIDIQUES ET COMPTABLES	256 400	97	4	5	9	10
dont	0787 - Cabinets d'experts comptables.....	138 400	97	3	4	5	7
U	NETTOYAGE, MANUTENTION, RÉCUPÉRATION ET SÉCURITÉ	663 200	97	5	6	5	6
dont	1351 - Prévention et sécurité	160 800	96	11	11	18	15
	3043 - Entreprises de propreté et services associés	371 200	98	4	5	4	4
V	BRANCHES NON AGRICOLES DIVERSES	620 900	97	18	18	27	28

* Ces effectifs sont issus d'une exploitation exhaustive des DADS 2015. Ils sont relatifs à l'ensemble des salariés, hors agriculture, administration, activités des ménages, activités extraterritoriales. Pour les regroupements CRIS allant de W à Y (statuts, conventions d'entreprise, intérimaires, conventions agricoles, fonction publique, etc.), le taux de couverture par les enquêtes Acemo (encadré 2) est faible (20 %). Aussi, les données relatives à ces regroupements ne figurent pas ici.

** Proportion couverte par les enquêtes Acemo (encadré 2), c'est-à-dire hors départements d'outre-mer, apprentis, stagiaires, intérimaires, agriculture, administration, syndicats de copropriété, associations loi 1901 de l'action sociale, activités des ménages et activités extraterritoriales.

*** Ne figure pas ici la convention collective « Bâtiment ETAM » (IDCC 2609), dont l'effectif salarié est de 151 300 en 2015. En effet, cette convention collective n'est pratiquement jamais appliquée de façon principale dans les établissements de la Cris « Bâtiment et travaux publics » (où 74 % des salariés sont ouvriers), ce qui y rend impossible une estimation de la proportion de salariés bénéficiaires de la revalorisation du Smic par les enquêtes Acemo.

ε : proportion inférieure à 1 %.

Notes :

- pour l'estimation des effectifs salariés, la convention collective est propre au salarié (en principe, la convention collective est déterminée en fonction de l'activité principale de l'établissement, mais, à titre dérogatoire, certains secteurs ont développé des conventions catégorielles, ce qui conduit à une coexistence de plusieurs conventions collectives dans le même établissement) ; dans les enquêtes Acemo, la convention collective est celle appliquée de façon principale par l'établissement (en termes de nombre de salariés couverts).
- seules figurent ici les conventions collectives dont l'effectif salarié au 31 décembre 2015 est supérieur à 100 000 et dont les données statistiques sont diffusables (encadré 3).

Lecture : la Cris « Métallurgie et Sidérurgie » couvre 1 622 100 salariés au 31 décembre 2015 ; dans les entreprises qui appliquent de façon principale une convention collective de ce regroupement Cris, 3 % des salariés ont bénéficié de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2017 ; dans ces mêmes entreprises, 7 % des salariés à temps partiel ont été concernés.

Champ :

- colonnes 3 et 4 : ensemble des salariés ; ensemble des secteurs sauf agriculture, administration, activités des ménages, activités extraterritoriales ; France entière.
- colonnes suivantes : ensemble des salariés sauf apprentis, stagiaires, intérimaires ; ensemble des secteurs sauf agriculture, administration, syndicats de copropriété, associations loi 1901 de l'action sociale, activités des ménages, activités extraterritoriales ; France métropolitaine.

Sources : Insee, DADS 2015 (colonnes 3 et 4) ; Dares, enquêtes Acemo (colonnes suivantes).

Tableau 3

Salariés ayant bénéficié de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2016 et au 1^{er} janvier 2017, par secteur d'activité

En %

	Proportion de salariés ayant bénéficié de la revalorisation du Smic au 1 ^{er} janvier 2016 et au 1 ^{er} janvier 2017			
	Ensemble des salariés		Salariés à temps partiel	
	1 ^{er} janvier 2016	1 ^{er} janvier 2017	1 ^{er} janvier 2016	1 ^{er} janvier 2017
Industrie	4,8	5,3	13,4	13,1
Industries extractives	3,4	5,9	NS ***	NS ***
Industrie manufacturière.....	5,2	5,7	14,7	14,1
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	0,5	0,8	1,2	3,0
Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	1,9	2,9	3,8	6,9
Construction	8,2	8,8	22,9	24,1
Services	12,3	12,2	25,2	25,0
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles.....	11,4	12,6	23,6	25,1
Transports et entreposage.....	5,7	6,5	7,7	9,1
Hébergement et restauration	38,3	31,2	61,8	54,1
Information et communication	2,5	2,6	7,2	7,9
Activités financières et d'assurance	2,9	3,6	7,9	9,1
Activités immobilières.....	11,1	10,3	24,0	21,6
Activités spécialisées, scientifiques et techniques.....	6,0	6,4	21,8	22,3
Activités de services administratifs et de soutien.....	12,0	11,7	13,0	12,3
Enseignement *.....	7,7	5,9	9,3	8,5
Santé humaine et action sociale **.....	20,0	21,1	30,1	33,0
Arts, spectacles et activités récréatives	14,2	14,7	18,8	18,2
Autres activités de services	22,3	24,9	32,7	36,8
Ensemble	10,5	10,6	24,3	24,2

* Hors enseignement public.

** Hors fonction publique hospitalière et associations loi 1901 de l'action sociale.

*** Résultat non significatif. Dans ce secteur d'activité, moins d'un millier de salariés concernés sont à temps partiel.

Note : les données sont présentées en nomenclature NAF rév. 2 en 21 postes (NAF 21) ; du fait du champ des enquêtes Acemo, quatre postes de la NAF 21 ne sont pas représentés ici (agriculture, administration, activités des ménages et activités extraterritoriales).

Lecture : dans le secteur des activités immobilières, 10,3 % des salariés ont bénéficié de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2017 ; dans ce même secteur, 21,6 % des salariés à temps partiel ont été concernés.

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

Source : Dares, enquêtes Acemo.

Ces différences sectorielles prévalent quelle que soit la taille d'entreprise. Par exemple, dans les entreprises du secteur de l'« hébergement et restauration » employant entre 1 et 9 salariés, 44,5 % des salariés ont bénéficié de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2017, contre 24,3 % des salariés dans les entreprises de même taille tous secteurs confondus. De même, dans les entreprises de 10 salariés ou plus de ce secteur, 23,2 % des salariés sont concernés, contre 7,4 % dans l'ensemble des entreprises de cette taille.

Un quart des salariés à temps partiel est concerné par la revalorisation du Smic

Les salariés à temps partiel sont particulièrement concernés par la revalorisation du Smic, même si la proportion de salariés à temps partiel bénéficiaires se replie très légèrement (24,2 % au 1^{er} janvier 2017 après 24,3 % en 2016) alors que celle des salariés à temps complet augmente un peu (7,5 %

en 2017 après 7,3 % en 2016). Cette différence tient au fait que les salariés à temps partiel sont plus nombreux dans les petites entreprises et dans certaines branches professionnelles (« hôtellerie, restauration et tourisme », « habillement, cuir, textile » ou encore « coiffure ») où le nombre de bénéficiaires concernés par la revalorisation du Smic est important. Même à taille, secteur d'activité ou branche professionnelle donnés, la proportion de bénéficiaires de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2017 reste plus élevée pour les salariés à temps partiel, lesquels exercent en moyenne des emplois moins qualifiés que les salariés à temps complet.

55,2 % de femmes parmi les bénéficiaires de la revalorisation

Parmi les 1,65 million de salariés ayant bénéficié de la revalorisation du Smic, un peu plus de 910 000 sont des femmes, soit 55,2 % des bénéficiaires,

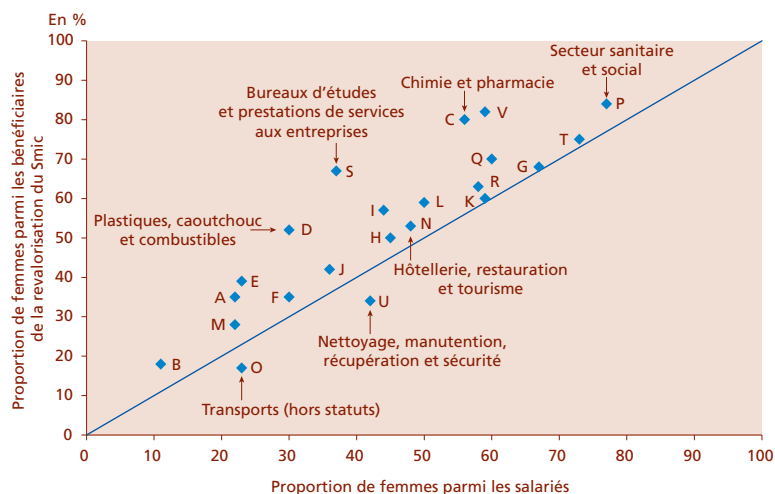
alors que les femmes représentent seulement environ 44 % de l'emploi salarié du secteur privé non agricole (d'après les DADS 2015, fichier des déclarations annuelles de données sociales produit par l'Insee). Cette surreprésentation des femmes prévaut dans toutes les tailles d'entreprise. Elle est plus importante dans les plus grandes entreprises : il y a respectivement 57,4 % de femmes bénéficiaires de la revalorisation du Smic dans les entreprises de 10 salariés ou plus et 52,3 % dans celles employant entre 1 et 9 salariés. À l'inverse, parmi l'ensemble des salariés, la proportion de femmes dans les entreprises de 10 salariés ou plus est inférieure d'environ 3 points à celle dans les entreprises de 1 à 9 salariés.

Les femmes sont sous-représentées parmi les bénéficiaires de la revalorisation du Smic dans deux regroupements de branches : « nettoyage, maintenance, récupération et sécurité » et « transports » (graphique 2). Dans le « nettoyage », cette situation est liée à la structure par âge et par contrat de la population. Parmi les femmes, la proportion de 50 ans ou plus est plus importante qu'au sein des hommes (or le salaire augmente avec l'ancienneté), et la proportion de CDD (plus souvent rémunérés au Smic) est plus faible que chez les hommes. Dans les transports routiers, la proportion de femmes employées sur des postes de cadres ou de professions intermédiaires est supérieure à celle des hommes. Les femmes n'y sont pas plus souvent en CDD, contrairement à ce qui prévaut dans l'ensemble de l'économie.

Dans tous les autres regroupements de branches, les femmes sont surreprésentées parmi les bénéficiaires de la revalorisation du Smic. Cette surreprésentation est la plus importante dans le regroupement des « bureaux d'études et prestations de services aux entreprises » : 67 % des bénéficiaires de la revalorisation du Smic sont des femmes alors que la proportion de femmes salariées y est de

37 %. Les regroupements « chimie et pharmacie » et « plastiques, caoutchouc et combustibles » sont également particulièrement concernés. Ces écarts s'expliquent en partie par la structure des emplois : les femmes sont surreprésentées parmi les jeunes et les CDD, et sous-représentées au sein des cadres et des professions intermédiaires.

Graphique 2
Proportion de femmes parmi les bénéficiaires de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2017, par branche professionnelle regroupée



Note : les lettres figurant sur le graphique correspondent aux conventions regroupées pour l'information statistique (Cris) du tableau 2.

Lecture : Dans les regroupements de branches situés au-dessus de la médiane, les femmes sont surreprésentées parmi les bénéficiaires de la revalorisation du Smic.

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

Sources : Insee, DADS 2015 ; Dares, enquêtes Acemo.

Christine Pinel (DARES).

Pour en savoir plus

- [1] Martinel L., Vincent L. (2016), « La revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2016 : 56,6 % de femmes parmi les 1,6 million de salariés concernés », *Dares Résultats* n° 068, novembre.
- [2] Martinel L., Vincent L. (2015), « La revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2015 : 1,7 million de salariés concernés dans les entreprises du secteur privé », *Dares Analyses* n° 077, octobre.
- [3] Sanchez R. (2016), « Les emplois du privé rémunérés sur la base du Smic », *Dares Analyses* n° 014, mars.
- [4] Ministère du Travail (DGT, Dares), « La négociation collective en 2016 », *Bilans et rapports*, édition 2017.
- [5] Guide de lecture et contenu des postes de la grille des conventions regroupées pour l'information statistique (Cris) : http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/CRIS_080623_Guide_lecture.pdf
- [6] Textes, annexes et avenants des accords de branche et des conventions collectives : <https://www.legifrance.gouv.fr/initRechConvColl.do>
- [7] Combault P., Pignier J. (2017), « Évolution des salaires de base par branches professionnelles en 2016 : Une stabilisation dans un contexte de léger regain de la négociation salariale », *Dares Résultats* n° 044, juin.
- [8] Pignier J. (2016), « Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre au 3^e trimestre 2016 : Résultats définitifs », *Dares Indicateurs* n° 077, décembre.
- [9] Boudjemaa F. (2017), « Portrait statistique des principales conventions collectives de branche en 2014 », *Dares Résultats* n° 008, février.

Encadré 1 - Les modalités de revalorisation du Smic

Le salaire minimum de croissance (Smic), créé par la loi du 2 janvier 1970 portant réforme du salaire minimum garanti (Smig), a pour objet d'assurer aux salariés dont les rémunérations sont les plus faibles une garantie de pouvoir d'achat et la participation au développement économique de la nation. C'est un taux horaire : le Smic ne constitue donc pas une garantie de rémunération mensuelle.

Suite au décret n° 2013-123 du 7 février 2013 relatif aux modalités de revalorisation du salaire minimum de croissance, de nouvelles règles de revalorisation sont appliquées à partir du 1^{er} janvier 2014. La présente étude, qui porte sur l'année 2017, est concernée par ces nouvelles règles de revalorisation.

Règles de revalorisation à partir de 2014 inclus

Conformément aux principes fixés par le code du travail, le Smic est revalorisé :

- chaque 1^{er} janvier, par décret en Conseil des ministres pris après avis de la Commission nationale de la négociation collective (CNCC), en tenant compte de l'évolution de l'indice des prix à la consommation (hors tabac) des ménages du premier quintile de la distribution des niveaux de vie, augmentée de la moitié de l'évolution du pouvoir d'achat du salaire horaire moyen des ouvriers et employés (SHBOE) ;
- par arrêté, lorsque l'indice national des prix à la consommation atteint un niveau correspondant à une hausse d'au moins 2 % par rapport à l'indice constaté lors de l'établissement du Smic immédiatement antérieur ;
- à tout moment, le gouvernement peut porter le Smic à un niveau supérieur à celui qui résulterait de la seule mise en œuvre des deux mécanismes précités, soit à l'occasion de la revalorisation annuelle, soit en cours d'année (à l'occasion de la revalorisation automatique précitée ou non).

Les mesures des indicateurs considérés (prix et SHBOE) sont les plus récentes publiées par l'Insee et la Dares.

Par ailleurs, depuis le 1^{er} janvier 2010, et suite à la loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 « en faveur des revenus du travail », la date de la revalorisation annuelle du Smic est fixée au 1^{er} janvier et non plus au 1^{er} juillet. Ce changement visait à offrir une lisibilité accrue aux partenaires sociaux, dans les branches pour relever les grilles des minima conventionnels et dans les entreprises pour négocier des augmentations salariales. La loi a par ailleurs institué un groupe d'experts nommés par le gouvernement pour une durée de quatre ans, qui se prononce chaque année sur l'évolution du Smic au 1^{er} janvier. Le rapport public qu'il établit à cette occasion est adressé à la CNCC et au gouvernement. Après avoir pris connaissance de ce rapport, la CNCC donne un avis motivé au ministre chargé du travail sur la fixation du Smic.

Règles de revalorisation jusqu'en 2013 inclus

Les deux composantes de la revalorisation automatique du Smic ont été modifiées à partir du 1^{er} janvier 2014. Auparavant, les composantes étaient les suivantes :

- la garantie de pouvoir d'achat était assurée par l'indexation du Smic sur l'inflation mesurée pour les ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé ;
- le Smic était revalorisé sur la base de la moitié du gain de pouvoir d'achat du salaire horaire brut des ouvriers (SHBO).

Les récents relèvements du Smic

Au 1^{er} janvier 2012, la revalorisation annuelle a porté le Smic horaire brut de 9,19 euros à 9,22 euros. Cette revalorisation, de faible ampleur, faisait suite à celle, anticipée, du 1^{er} décembre 2011, activée car le seuil de déclenchement du mécanisme de revalorisation automatique du salaire minimum de croissance prévu à l'article L. 3231-5 du code du travail avait été franchi, le cumul d'inflation entre novembre 2010 et octobre 2011 ayant atteint 2,1 %.

Au 1^{er} juillet 2012, une nouvelle revalorisation du Smic, décidée par le gouvernement, a conduit à porter le Smic horaire brut à 9,40 euros, soit +2,3 % par rapport au montant du 1^{er} décembre 2011 et +2,0 % par rapport au montant du 1^{er} janvier 2012.

Depuis 2013, le Smic a été revalorisé une seule fois par an au 1^{er} janvier. Le Smic horaire brut a été amené successivement à 9,43 euros en 2013, puis à 9,53 euros en 2014, à 9,61 euros en 2015, à 9,67 euros en 2016 et enfin à 9,76 euros en 2017, soit respectivement : +0,3 %, +1,1 %, +0,8 %, +0,6 % et +0,9 % par rapport au relèvement précédent.

Selon les nouvelles règles de revalorisation appliquées à partir du 1^{er} janvier 2014, la revalorisation du 1^{er} janvier 2017 se décompose ainsi :

- +0,5 % correspondant à l'évolution de l'indice des prix à la consommation (hors tabac) des ménages du premier quintile de la distribution des niveaux de vie mesurée entre novembre 2015 et novembre 2016 ;
- +0,4 % correspondant à la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat du salaire horaire moyen brut des ouvriers et employés ; en effet, entre septembre 2015 et septembre 2016, le salaire horaire de base des ouvriers et employés (SHBOE) a enregistré une hausse de 1,1 % [8], alors que les prix ont progressé de 0,4 % au cours de la même période, occasionnant une augmentation du pouvoir d'achat du SHBOE de 0,7 %.

Encadré 2 - Méthodologie

Les salariés ayant bénéficié de la revalorisation du Smic, c'est-à-dire ceux dont le salaire au 31 décembre 2016 était inférieur à la nouvelle valeur du Smic en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2017, sont ici repérés à partir de deux sources : l'enquête Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo) annuelle auprès des entreprises de 1 à 9 salariés (enquête TPE), administrée à 57 000 unités, et l'enquête Acemo trimestrielle portant sur le 4^e trimestre 2016 envoyée à 34 000 unités de 10 salariés ou plus. Le concept d'entreprise est entendu au sens de l'unité légale. Parmi ces unités légales, certaines peuvent appartenir à un groupe et ne pas constituer une unité économique indépendante.

Ces deux enquêtes portent sur l'ensemble des employeurs à l'exception de six catégories d'entre eux : les employeurs agricoles, les administrations publiques (État, collectivités locales, hôpitaux et administrations de sécurité sociale), les syndicats de copropriété, les associations loi 1901 de l'action sociale, les ménages en tant qu'employeurs et les activités extraterritoriales. En outre, les apprentis (1), les intérimaires et les stagiaires sont exclus. Ce champ regroupe 16 millions de salariés sur un total de 23 millions en France métropolitaine.

Les deux enquêtes recueillent l'information sur les effectifs de bénéficiaires de la revalorisation du Smic de façon différente, ce qui peut générer un écart entre les entreprises de 1 à 9 salariés et celles de 10 salariés ou plus. L'enquête TPE demande, pour chacun des salariés de l'entreprise, si celui-ci est bénéficiaire de la revalorisation du Smic. Dans l'enquête trimestrielle, est demandé un décompte global au niveau de l'unité interrogée.

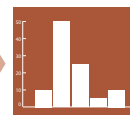
En 2013, le questionnaire de l'enquête TPE a été modifié. Le positionnement des informations collectées sur le Smic a été changé dans le cadre de cette refonte et certaines variables caractérisant les salariés utilisées jusqu'alors dans le redressement de la réponse sur les bénéficiaires de la revalorisation du Smic (notamment l'âge) ont disparu. Une expertise menée semble conclure que la disparition de ces variables n'affecte pas les résultats. Toutefois, on ne peut exclure que le changement de présentation du questionnaire ait introduit une légère différence de comportement de réponse de la part des entreprises.

Par ailleurs, chaque année, certaines entreprises passent le seuil de 10 salariés (dans un sens comme dans l'autre) entrant et sortant du champ d'une enquête à l'autre. Ces changements de composition peuvent aussi générer des ruptures dans l'évolution, entre deux années, de la part de bénéficiaires de la revalorisation du Smic autour de ce seuil.

Entre 2003 et 2005, une enquête annuelle spécifique auprès des entreprises a été conduite. Cette enquête a permis de prendre en compte les différentes générations de garanties mensuelles de rémunération (GMR) et de distinguer les salariés concernés par le relèvement du Smic de ceux relevant d'une garantie mensuelle. Elle était adressée à 18 000 entreprises de toutes tailles, dont 7 000 de moins de 10 salariés. Elle reposait sur un jeu de questions légèrement différentes de celles du dispositif retenu avant et après cette période. Elle ne permettait pas d'intégrer les salariés rémunérés au niveau du Smic horaire ou au-dessus le 1^{er} juillet et dont les salaires étaient inférieurs le 30 juin à la nouvelle valeur du Smic horaire. Elle intégrait, à l'inverse, les salariés embauchés le jour même du 1^{er} juillet de l'année sur la base du Smic, contrairement aux dispositifs antérieur et postérieur. Ces différences de champ impliquent que les données sur la proportion de salariés concernés par la revalorisation du Smic ne sont pas strictement comparables entre la période 2003-2005 d'une part, et les années antérieures et postérieures d'autre part.

(1) L'exclusion des apprentis est spécifique au calcul du nombre de bénéficiaires de la revalorisation du Smic. Ces derniers sont inclus pour les autres exploitations issues des enquêtes Acemo.

Données des graphiques et tableaux
accessibles au format excel



DARES RÉSULTATS

est édité par le ministère du travail.

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares),
39-43, quai André Citroën, 75902 Paris cedex 15.
<http://dares.travail-emploi.gouv.fr> (Publications)

Directrice de la publication : **Selma Mahfouz**

Rédactrice en chef : **Anne Delahaye**

Secrétariat de rédaction : **Marie Avenel**

Maquettistes : **Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali**

Conception graphique et impression : ministère du travail.

Réponse à la demande : dares.communication@travail.gouv.fr

Abonnement aux avis de parution de la Dares : <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/avis-de-parution/article/abonnement>

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 2109 - 4128 et ISSN 2267 - 4756.

Encadré 3 - Convention collective : définitions juridique et statistique

Convention collective

Le code du travail fixe les règles générales applicables aux relations de travail entre employeurs et salariés de droit privé. Dans ce cadre, les partenaires sociaux négocient des conventions et accords, qui viennent compléter le droit du travail. La convention collective couvre l'ensemble des conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail ainsi que les garanties sociales, tandis que l'accord se limite à un ou plusieurs objets de négociation.

Convention collective de branche

Le champ d'application des conventions et accords peut être interprofessionnel ou professionnel. Il s'agit dans ce dernier cas d'une convention ou accord dit de branche. Une convention collective de branche couvre l'ensemble des relations de travail dans un champ professionnel donné, c'est-à-dire pour un ensemble de métiers présentant une proximité en termes d'activités et de compétences mises en œuvre. Elle est conclue entre :

- une ou plusieurs organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au plan national ou qui sont affiliées aux dites organisations ou bien encore qui ont fait la preuve de leur représentativité dans le champ d'application ;
- et une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou tout autre groupement d'employeurs, voire un ou plusieurs employeurs pris individuellement.

Depuis 2013, de nouvelles dispositions relatives aux organisations syndicales de salariés habilitées à négocier s'appliquent, en conséquence des modifications introduites par la loi sur la représentativité de 2008.

La majorité des conventions collectives sont étendues par la puissance publique et leur application est dès lors obligatoire pour les entreprises entrant dans leur champ d'application. Les autres ne sont obligatoires que pour les entreprises signataires ou appartenant à un syndicat patronal signataire. Il n'est pas fait de distinction dans cette publication entre entreprises relevant de l'un ou de l'autre cas.

D'éventuels accords peuvent être adjoints à la convention collective de branche, l'ensemble constitue dès lors le dispositif conventionnel de la branche. Les conventions de branche peuvent être aussi complétées par des conventions de branche de niveau géographique inférieur. Ainsi, les conventions nationales du bâtiment ou de l'hôtellerie se voient adjoindre des conventions locales dans certains départements. Toutes les conventions collectives portant sur un échelon infra national (département, région, etc.) ne possèdent pas un échelon national. Par exemple, les conventions locales de la métallurgie sont les conventions de référence.

Une convention de branche peut également être adaptée au niveau d'une entreprise ou d'un établissement par un accord interne à cette unité. La convention statistique de référence de cette unité demeure malgré tout la convention collective de branche.

L'identifiant de convention collective (IDCC) et l'agrégation des IDCC

La demande formulée par les partenaires sociaux d'une information statistique relative aux branches conventionnelles a conduit le système statistique public à repérer ces dernières par un code identifiant la convention collective (IDCC). Ce code IDCC est utilisé dans les enquêtes de la Dares sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo), dans les enquêtes de l'Insee sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires (Ecmoss), ou encore dans les sources administratives (DADS : déclaration annuelle de données sociales et DSN : déclaration sociale nominative). Les IDCC concernent aussi bien les conventions collectives que les autres cas de couverture ou de non-couverture des salariés. La liste mensuelle des IDCC en vigueur est déterminée par le ministère chargé du travail, et disponible sur le site <http://travail-emploi.gouv.fr>.

Comme certaines conventions collectives ne s'appliquent qu'en complément d'autres conventions au champ plus large, il est alors nécessaire, d'un point de vue statistique, d'agrégier ces conventions sur celles ayant le champ le plus large. On dit alors que l'IDCC est « agrégé ». Par exemple, les données des établissements déclarant appliquer la convention de l'« hôtellerie de l'Isère » (IDCC 0564) seront directement exploitées comme des données d'établissements appliquant la convention nationale des « hôtels cafés restaurants » (IDCC 1979).

La Cris : regroupement des IDCC

Pour les besoins statistiques, une grille regroupée des codes IDCC a été créée : la grille d'analyse des conventions regroupées pour l'information statistique (Cris). À son niveau le plus global, elle comprend vingt-six postes. Une description du contenu des postes de la grille d'analyse Cris est disponible sur le site http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/CRIS_080623_Guide_lecture.pdf.

Les données de cette publication ne portent que sur les seules conventions collectives de branche gérées par le ministère chargé du travail, hors branches agricoles. Ce champ correspond aux codes IDCC appartenant aux regroupements A à V de la nomenclature statistique Cris.

Secret statistique et seuil de publication

Pour quatre conventions collectives de branche de 100 000 salariés ou plus appartenant au regroupement Cris « P : secteur sanitaire et social » (tableau 2), les données n'ont pas été jugées propres à être diffusées par la Dares. Il s'agit des conventions collectives « hospitalisation à but non lucratif » (0029), « organismes de sécurité sociale » (0218), « établissements pour personnes inadaptées » (0413), et « animation » (1518). Leur taux de couverture par les enquêtes Acemo est faible et l'estimation de leur proportion de bénéficiaires de la revalorisation du Smic est jugée trop fragile. En effet, les enquêtes Acemo excluent les associations loi 1901 de l'action sociale ainsi que l'administration publique (encadré 2).