Document d'études

direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

DARES

Numéro 156

Novembre 2010

Les trajectoires salariales des individus payés au voisinage du Smic entre 1995 et 2007

par

Sévane ANANIAN

Oana CALAVREZO

(Dares)

Les documents d'études sont des documents de travail ; à ce titre, ils n'engagent que leurs auteurs et ne représentent pas la position de la DARES

Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE, DE L'INDUSTRIE ET DE L'EMPLOI

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SOLIDARITÉ ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

Sommaire

1. INTRODUCTION 7
2. LES SALARIES REMUNERES AU VOISINAGE DU SMIC : DONNEES, METHODOLOGIE ET CHIFFRES DE CADRAGE 7
2.1. LES SOURCES UTILISEES 8
2.1.1. Le panel Dads 8
2.1.2. La base Dares-Urssaf 8
2.2. LE CHAMP DE L'ETUDE 13
2.3. ELEMENTS DE CADRAGE 13
3. L'EVOLUTION SALARIALE DES SALARIES REMUNERES AU VOISINAGE DU SMIC 14
3.1. DES TRANSITIONS ASSEZ FREQUENTES VERS DES SALAIRES SUPERIEURS AU SMIC 15
3.2. UNE TYPOLOGIE DES TRAJECTOIRES SALARIALES SUR CINQ ANS POUR LES COHORTES 1995 A 2003 16
3.2.1. Les salariés qui restent au voisinage du Smic : plus souvent des femmes, des ouvriers ou des employés, et depuis plus longtemps sur le marché du travail 18
3.2.2. Les salariés qui évoluent vers des salaires supérieurs à l'horizon de 4 ans : des individus avec une certaine expérience en emploi ou sur le marché du travail 19
3.2.3. Les salariés alternant voisinage du Smic et salaires supérieurs : un profil moins marqué, mais plus souvent des femmes, dans des établissements de petite taille ou offrant des rémunérations faibles 20
3.2.4. Les salariés qui sortent du champ d'analyse : souvent plus âgés, probablement en fin de carrière 20
3.2.5. Les individus avec des trajectoires heurtées : souvent des jeunes avec moins d'expérience dans l'emploi ou sur le marché du travail 21

BIBLIOGRAPHIE 22

ANNEXE 1 : ESTIMATION DE LA PART DE L'ASSIETTE DE VERIFICATION DU SMIC DANS LE SALAIRE ISSU DES DADS 23
ANNEXE 2 : CARACTERISTIQUES DES SALARIES REMUNERES AU VOISINAGE DU SMIC OU REMUNERES SUR LA BASE DU SMIC EN 2008 DANS LES DADS ET/OU DANS L'ECMOSS 25
ANNEXE 3 : PART DES SALARIES AU VOISINAGE DU SMIC SELON L'ANNEE ET PAR CARACTERISTIQUES DEMOGRAPHIQUES ET SOCIOECONOMIQUES 26
ANNEXE 4 : ESTIMATION DE LA PROBABILITE D'ETRE PAYE AU VOISINAGE DU SMIC PLUTOT QU'A UN SALAIRE SUPERIEUR 30
ANNEXE 5 : MATRICES DE TRANSITION ENTRE LES TROIS ETATS D'UNE ANNEE SUR L'AUTRE POUR LA COHORTE DES SALARIES AU VOISINAGE DU SMIC EN 1995 32
ANNEXE 6 : TYPOLOGIE DES TRAJECTOIRES DES SALARIES AU VOISINAGE DU SMIC SUR DES COHORTES GLISSANTES 33
ANNEXE 7 : EVOLUTION DE LA TYPOLOGIE DE TRAJECTOIRES SUR DES COHORTES GLISSANTES (EN %) 34
ANNEXE 8 : PROBABILITE D'APPARTENIR A UNE CATEGORIE DE TRAJECTOIRES VS. LES AUTRES CATEGORIES 35
ANNEXE 9 : MODELE LOGIT MULTINOMIAL EXPLIQUANT LA PROBABILITE D'ETRE DANS UNE CERTAINE CATEGORIE DE TRAJECTOIRES PAR RAPPORT AU FAIT D'AVOIR UNE TRAJECTOIRE DE TYPE « AU VOISINAGE DU SMIC DE FAÇON PERMANENTE » 37

Résumé

Cette étude fournit une analyse descriptive sur le devenir des salariés payés au voisinage du Smic au cours de la période 1995-2007 à partir du panel Dads apparié avec la base Dares-Urssaf des établissements passés aux 35 heures. Faute de pouvoir identifier précisément les différentes composantes des rémunérations perçues par les salariés, l'analyse porte sur les salariés rémunérés au voisinage du Smic, c'est-à-dire les salariés dont la rémunération horaire est comprise entre 80 % de la plus petite valeur du salaire minimum (selon les cas, le Smic ou la GMR) et 105 % de la plus haute valeur du salaire minimum.

Neuf cohortes de salariés (cohortes 1995 à 2003) sont suivies sur une période de cinq ans. Une part importante des individus sort toutefois du champ couvert par le panel Dads avant la cinquième année observée (en particulier vers l'inactivité, le chômage ou la fonction publique). Pour chaque cohorte, les individus initialement rémunérés au voisinage du Smic sont regroupés selon six types de parcours salariaux :

(1) les salariés au voisinage du Smic au cours de cinq années consécutives (en moyenne 6,5 % des individus ont ce parcours salarial, soit 13 % des salariés qui restent dans le champ d'analyse au long des cinq années étudiées),

(2) les salariés qui évoluent du voisinage du Smic vers un salaire supérieur (31,7 % soit 65 % des salariés qui restent dans le champ d'analyse au long des cinq années étudiées),

(3) les salariés qui effectuent des « allers-retours » entre voisinage du Smic et salaires supérieurs (11 % soit 22 % des salariés qui restent dans le champ d'analyse au long des cinq années étudiées),

(4) les salariés qui sortent du champ des Dads sans avoir perçu un salaire supérieur (17,4 %),

(5) les salariés qui sortent du champ des Dads après avoir perçu un salaire supérieur (15,6 %),

(6) les individus qui effectuent des « allers-retours » entre voisinage du Smic et sortie du champ des Dads, le cas échéant en ayant connu des transitions vers des salaires supérieurs (17,9 %).

Les parts respectives de ces six groupes sont stables entre les différentes cohortes.

Cette typologie permet de dégager des profils de salariés en fonction de leur trajectoire salariale. En particulier, on peut retenir les points suivants :

- les salariés au voisinage du Smic de façon permanente, la trajectoire la moins fréquente, sont plus souvent des femmes, des ouvriers ou des employés, et ont une plus grande ancienneté sur le marché du travail ;

- les salariés qui évoluent du voisinage du Smic vers un salaire supérieur, la trajectoire la plus fréquente, sont des individus qui disposent d'une certaine ancienneté dans l'entreprise ou sur le marché du travail ;

- ceux qui sortent du champ des Dads sans avoir perçu un salaire supérieur sont souvent plus âgés. Il s'agit alors vraisemblablement de personnes en fin de carrière ;

- les individus qui ont des trajectoires heurtées (i.e. qui effectuent des « allers-retours » entre voisinage du Smic et sortie du champ des Dads, le cas échéant en ayant connu des transitions vers des salaires supérieurs) sont souvent des jeunes avec moins d'expérience dans l'emploi ou sur le marché du travail.

Mots clés : Smic, trajectoires salariales

Cette étude a été réalisée dans le cadre d'une demande du groupe d'experts sur le Smic. Nous tenons à remercier Dominique Demailly, Julien Deroyon, Rozenn Desplatz, Hélène Garner, Marie Leclair, Delphine Remillon, Sébastien Roux et Béatrice Sédillot pour leurs remarques constructives et leurs suggestions lors de la rédaction de cette étude.

1. INTRODUCTION

En 2008, d'après les Déclarations Annuelles des Données Sociales (Dads), 7,8 % des salariés du secteur privé perçoivent une rémunération proche du Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (Smic)[2]. Les épisodes de rémunération au voisinage du Smic peuvent constituer des épisodes transitoires avant une évolution vers des salaires supérieurs ou être le signe de trajectoires salariales durablement « précaires ». Si en France, l'analyse des trajectoires salariales est usuelle (voir par exemple, Magnac et Roux, 2009 ; Aeberhardt et Charnoz, 2008 ; Koubi, 2003 ; Le Minez et Roux, 2002), il n'existe qu'un nombre assez réduit d'études qui se sont intéressées aux trajectoires de rémunération des salariés payés au voisinage du Smic (CSERC, 1999). Trois principales études peuvent être identifiées :

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

Lagarde et Le Minez (1999) analysent, à partir du panel Dads sur la période 1976-1996, les trajectoires salariales de trois cohortes d'hommes de 18 à 40 ans payés en début de période au voisinage du Smic (les cohortes 1976, 1982 et 1986). Les salariés étudiés travaillent à temps complet et les évolutions salariales sont analysées sur trois fenêtres temporelles (effets à deux, six et dix ans). Un quart des individus de la cohorte de salariés rémunérés au voisinage du Smic en 1986 restent au voisinage du Smic deux ans plus tard, 13 % six ans plus tard et 12 % dix ans plus tard. Les jeunes qui sont initialement au voisinage du Smic bénéficient d'une progression de leur salaire plus rapide que les classes d'âge plus élevées. Ces résultats sont confirmés avec les autres deux cohortes.

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

Afin de compléter ces travaux sur la période récente, cette étude fournit une analyse descriptive sur le devenir des salariés payés au voisinage du Smic au cours de la période 1995-2007 à partir du panel Dads. Après avoir défini la population des salariés payés au voisinage du Smic, neuf cohortes de salariés sont suivies sur une période de cinq ans. Une typologie en six classes de parcours salariaux pour des individus initialement rémunérés au voisinage du Smic est proposée, ce qui permet de dégager le profil des salariés en fonction de leur trajectoire salariale.

2. LES SALARIES REMUNERES AU VOISINAGE DU SMIC : DONNEES, METHODOLOGIE ET CHIFFRES DE CADRAGE

L'étude est fondée sur les données du panel Dads apparié avec la base Dares-Urssaf des conventions de réduction du temps de travail. Faute de pouvoir identifier précisément les différentes composantes des rémunérations perçues par les salariés avec cette source, l'analyse porte sur les salariés rémunérés au voisinage du Smic, c'est-à-dire les salariés dont la rémunération horaire est comprise entre 80 % de la plus petite valeur du salaire minimum (Smic ou GMR selon les cas) et 105 % de la plus haute valeur du salaire minimum.

[2] Cf. Demailly, 2010, « Les salariés au voisinage du SMIC en 2008 ».

2.1. LES SOURCES UTILISEES

2.1.1. Le panel Dads

Pour étudier des populations de salariés selon les rémunérations qu'ils perçoivent et leurs caractéristiques socioprofessionnelles, plusieurs sources de données sont disponibles : fichiers annuels Dads et panel Dads de l'Insee, enquête annuelle sur le coût de la main d'œuvre et la structure des salaires (Ecmoss) de l'Insee-Dares, enquête sur l'Activité et les conditions d'emploi de la main d'œuvre (Acemo) de la Dares, enquête Emploi de l'Insee. Parmi ces différentes sources, seul le panel Dads permet de suivre les salariés longitudinalement sur plusieurs années (voir encadré 1). En effet, les enquêtes Ecmoss et Acemo ne permettent pas de suivre un même salarié au cours des différentes vagues d'interrogation et l'enquête Emploi ne permet de suivre un même individu que sur 6 trimestres seulement depuis 2002 (sur 3 ans uniquement avant cette date).

Le panel Dads fournit pour chaque période d'emploi, la rémunération totale (brute ou nette) perçue par le salarié. Contrairement à l'enquête Ecmoss, les différentes composantes de cette rémunération (telles que les primes ou majorations pour heures supplémentaires) ne sont pas distinguées du reste du salaire. Il n'est donc pas possible de repérer les salariés rémunérés sur la base du Smic par addition des différents éléments inclus dans l'assiette de vérification du Smic (encadré 2). Ce sont donc des salariés qui perçoivent une rémunération « proche » du Smic qui seront identifiés et suivis au cours du temps pour cette étude.

Récemment, la Dares, l'Insee et le Pôle Emploi ont apparié le fichier historique des demandeurs d'emploi de l'ANPE (FH) et le panel Dads pour la période allant du 1er janvier 1999 au 31 décembre 2004. Par rapport au seul FH ou aux seules Dads, le panel FH-Dads permet de décrire des trajectoires plus riches alternant emploi et recherche d'emploi. Cependant, bien que l'identification des passages par des épisodes de chômage (au sens de l'inscription à Pôle Emploi) présente un intérêt majeur, certaines limites du panel FH-Dads ont conduit à utiliser seulement le panel Dads pour cette étude. Notamment, l'appariement de ces données à la base Dares-Urssaf serait de moins bonne qualité[3] et le fichier FH-Dads ne porte pas sur la période récente (2005-2007).

2.1.2. La base Dares-Urssaf

Identifier les salariés rémunérés au voisinage du Smic implique de savoir à quel salaire minimum comparer la rémunération qu'ils perçoivent. Sur ce point, la réduction du temps de travail (RTT) avec les lois dites Robien (1996), Aubry I (1998) et II (2000) complique le repérage : en effet, alors que la question du maintien de la rémunération mensuelle pour les salariés au Smic d'une entreprise qui réduit son temps de travail n'est pas abordée dans les lois Robien et Aubry I, la loi Aubry II pose le principe d'une garantie d'évolution du pouvoir d'achat des salariés au Smic bénéficiant d'une réduction du temps de travail. Pour ces salariés, la rémunération mensuelle correspond au Smic horaire au moment du passage à 35 heures multiplié par 169 heures. Au 1er juillet 2002 les vagues de passage aux 35 heures ont ainsi occasionné la mise en œuvre de cinq rémunérations mensuelles légales minimales (les Garanties Mensuelles de Rémunération –GMR–) à côté du Smic horaire (voir tableau 1). A cette date, un salarié qui perçoit le Smic pour 151,7 heures travaillées par mois, touche une rémunération mensuelle inférieure de 11,4 % à celle que perçoit un salarié bénéficiant de la GMR 5. En janvier 2003, la réforme Fillon a eu pour objectif de faire converger « par le haut » le Smic horaire et les différentes GMR. Entre juillet 2002 et juillet 2005, le Smic a progressé ainsi de 17,6 %, contre 5,5 % pour la GMR 5.

Afin de déterminer si les établissements employant les salariés du panel Dads ont réduit leur temps de travail, et si oui, à quelle date – information nécessaire pour calculer le niveau de la GMR applicable – le panel Dads est apparié avec la base Dares-Urssaf des conventions de RTT. Cette base est constituée à partir des fiches de demandes d'allègements de cotisations sociales instaurées dans le cadre de la loi Aubry II pour les entreprises passant à 35 heures (encadré 1).

Les informations du panel Dads et de la base Dares-Urssaf permettent de repérer les salariés payés au voisinage du Smic : il s'agit des salariés dont la rémunération horaire nette est comprise entre 80 % de la plus petite valeur annuelle du salaire minimum horaire net qui leur est applicable (i.e. selon le cas, le Smic ou une GMR) et 105 % de la plus grande valeur annuelle de ce salaire (voir l'encadré 2 pour les détails de l'identification des salariés au voisinage du Smic). C'est la rémunération nette qui est retenue car, contrairement au salaire brut, le salaire net disponible dans les Dads n'intègre pas la participation, élément exclu de l'assiette de vérification du Smic.

[3] Le fichier FH-Dads comporte uniquement le numéro identifiant de l'entreprise fréquentée par le salarié (SIREN). Or la base Dares-Urssaf est un fichier d'établissements. En revanche, le panel Dads comprend le numéro de l'établissement (SIRET) principalement fréquenté par le salarié au sein de l'entreprise i.e. l'établissement pour lequel la durée des salaires perçus est la plus longue.

ENCADRE 1 : LES SOURCES UTILISEES

Le panel Dads

La déclaration des données sociales est une formalité que doit accomplir toute entreprise employant des salariés. Les employeurs communiquent aux organismes de sécurité sociale d'une part, et à l'administration fiscale d'autre part, la masse des traitements qu'ils ont versés, les effectifs employés et une liste nominative de leurs salariés indiquant pour chacun le montant des rémunérations salariales perçues. Ces données sont collectées et traitées par l'Insee, qui peut les mettre à disposition pour différents niveaux d'agrégation. En particulier, dans le fichier « Postes », les données correspondant aux différentes périodes d'emploi d'un individu au sein d'un même établissement sont cumulées, que ces données correspondent à des périodes d'emploi distinctes (par exemple d'emploi saisonnier) ou identiques (par exemple une ligne de prime et une ligne de salaire).

Le champ couvert par les Dads a évolué au cours du temps : au départ, l'ensemble des salariés (sauf agricoles) hors agents de l'Etat ou des collectivités territoriales étaient concernés, y compris les salariés des entreprises publiques. Les collectivités territoriales et la fonction publique hospitalière apparaissent dans les années 80, essentiellement en 1988 pour les collectivités territoriales et en 1984 pour la fonction publique hospitalière. Les salariés de France Telecom et de La Poste qui faisaient partie de la fonction publique apparaissent en 1991 et 1992 suite à la privatisation de la direction des Postes et Télécommunications. Depuis 2002, les chômeurs indemnisés apparaissent dans les Dads et en 2003 le secteur de l'agriculture est inclus.

Le panel Dads est un échantillon au 1/25ème obtenu par extraction des fichiers Postes annuels de tous les individus nés au mois d'octobre d'une année paire[4]. Par rapport au fichier Postes, les données sont cependant agrégées au niveau de l'entreprise. Seules sont conservées les caractéristiques de l'établissement principalement fréquenté par le salarié dans l'entreprise. Ainsi constitué, le panel permet de suivre des individus sur la période 1976-2007. Toutefois, cette étude est restreinte à la période 1995-2007. En effet, le Smic étant un salaire horaire, il convient de disposer du nombre d'heures rémunérées au titre d'une période d'emploi, or cette information n'est pas disponible avant l'année 1993, et de mauvaise de qualité pour l'année 1994.

La base Dares-Urssaf et l'identification de la garantie mensuelle de rémunération appliquée par les établissements passés aux 35 heures

Les établissements qui pratiquent une garantie mensuelle de rémunération au cours de la période 2000-2005 sont identifiés avec la base Dares-Urssaf des conventions de réduction du temps de travail. Cette base a été constituée à partir des bordereaux de demande d'allègement de cotisations sociales remplis dans le cadre de la loi Aubry II sur les 35 heures et transmis à l'administration jusqu'à fin juin 2003. Les fiches ont été envoyées aux organismes de recouvrement qui ont transmis par la suite ces informations à la Dares, qui s'est occupée de la centralisation et de la saisie informatique de ces fiches. Certains des établissements qui, bien qu'ayant passé un accord de réduction du temps de travail, n'ont pas recouru aux aides publiques (par exemple parce qu'ils étaient non éligibles aux aides, ou qu'ils n'ont pas voulu les solliciter) sont recensés au même titre que les autres par rapprochement avec d'autres sources (en particulier la base DESTIN sur les négociations de temps de travail et des salaires dans les entreprise). Néanmoins, il est possible que la base Dares-Urssaf reste incomplète[5].

La base recense ainsi 495 810 établissements. Le fichier fournit la date d'entrée en vigueur du nouveau temps de travail à partir de laquelle le numéro de la GMR (1, 2, 3, 4 ou 5) appliquée par les établissement passés aux 35 heures entre juillet 1998 et le juillet 2003 est calculé. Lorsque cette date fait défaut (environ 12 000 cas), elle a été remplacée par l'une des autres dates disponibles dans le fichier c'est-à-dire, dans l'ordre privilégié : la date de validation de la RTT par la commission paritaire, la date d'approbation par les salariés, la date de signature de l'accord d'établissement ou d'entreprise ou la date de signature de l'accord de branche ou de la convention collective. Lorsqu'aucune de ces dates n'était renseignée, il a été considéré que l'établissement a réduit son temps de travail en juillet 1999 (et donc applique la GMR 2) s'il s'agit d'une entreprise avec un effectif de moins de 20 salariés, ou en juillet 2001 (et donc applique la GMR 4) pour les effectifs de plus de 20 salariés.

Les établissements qui ont réduit leur temps de travail avant juillet 1998 ne sont légalement pas tenus d'appliquer une GMR. Il a donc été considéré que ces établissements ont réduit leur temps de travail sans compensation salariale pour leurs employés (et donc rémunèrent leurs salariés au Smic horaire). Les établissements qui ont été créés en 2000 ou après avec une durée de travail de 35 heures avaient la possibilité de rémunérer leurs salariés à la GMR ou de les payer au Smic horaire. Lorsque ces situations sont identifiées dans la base Dares-Urssaf, le Smic horaire ou la GMR appropriée a été retenue.

[4] A partir de 2002, l'échantillon a été doublé par intégration des années impaires. Toutefois, les individus nés en octobre d'une année impaire ont été écartés du champ pour cette étude. D'une part, pour ces individus il n'est pas possible de construire des trajectoires de plus de 6 ans, d'autre part, pour les cohortes glissantes 2002 et 2003, la présence de ces individus aurait entrainé une surreprésentation d'individus récemment entrés dans le panel par rapport aux autres cohortes.

[5] Les fichiers constitués par l'Acoss contiennent également des informations sur le passage aux 35 heures. Dans une étude récente sur les allégement de cotisations sociales dans le cadre de la reforme Fillon de 2003, Bunel et *al.* (2009) montrent que l'intégralité des établissements passés aux 35 heures renseignés à partir du fichier Dares-Urssaf sont retrouvés dans les fichiers de l'Acoss. En revanche, dans les fichiers Acoss environ 10 % d'établissements supplémentaires sont dénombrés par rapport à la base Dares-Urssaf.

ENCADRE 2 : SALARIES REMUNERES SUR LA BASE DU SMIC ET REMUNERES AU VOISINAGE DU SMIC

L'assiette de vérification du Smic horaire

L'identification des salariés payés au Smic dans les sources statistiques se heurte à deux difficultés principales : d'une part, la décomposition de la rémunération disponible dans les enquêtes ou les déclarations administratives ne coïncide pas exactement avec l'assiette du Smic et d'autre part, le Smic étant un salaire horaire, il convient de disposer d'informations sur la durée du travail.

Le salaire horaire à prendre en considération est celui qui correspond à une heure de travail effectif compte tenu des avantages et des majorations diverses ayant le caractère de fait d'un complément de salaire. Sont exclues les sommes versées à titre de remboursement de frais, les majorations pour heures supplémentaires prévues par la loi et la prime de transport (article D. 3231-6 du Code du travail).

Assiette de vérification du Smic horaire

Eléments inclus	Éléments exclus
▸ Salaire de base ▸ Avantages en nature ▸ Compensation pour réduction d'horaire ▸ Majorations diverses ayant le caractère de fait d'un complément de salaire (primes, indemnités, remboursements de frais ne correspondant pas à une dépense effective…) ▸ Pourboires, gueltes… ▸ Primes de rendement individuelles ou collectives (rendement global d'une équipe), primes de production ou de productivité constituant un élément prévisible de rémunération ▸ Primes de fin d'année pour le mois où elles sont versées ▸ Primes de vacances pour le mois où elles sont versées ▸ Primes de polyvalence	▸ Remboursements de frais effectivement supportés par le salarié ▸ Primes forfaitaires destinées à compenser les frais exposés par les salariés du fait de leur prestation de travail (primes de panier, d'outillage, de salissure, indemnités de petit ou grand déplacement…) ▸ Majorations pour heures supplémentaires ▸ Majorations pour travail du dimanche, des jours fériés et de nuit ▸ Primes d'ancienneté ▸ Primes d'assiduité ▸ Primes liées à la situation géographique (insularité, barrages, chantiers) ▸ Primes liées à des conditions particulières de travail (danger, froid, insalubrité…) ▸ Primes collectives liées à la production globale de l'entreprise, sa productivité ou ses résultats ▸ Primes de transport ▸ Participation, intéressement

Dans les Dads, la rémunération brute correspond à l'intégralité des traitements, salaires, appointements et commissions de base perçus par le salarié, avant toute déduction des cotisations obligatoires à la charge du salarié. Elle intègre les primes et gratifications, la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires, les indemnités de congés payés et indemnités compensatrices de congés non pris, les avantages en nature imposables, les frais professionnels, le supplément familial, les contributions patronales à des régimes complémentaires ou supplémentaires de retraite ou de prévoyance, les indemnités de mise à la retraite ou de licenciement pour la partie qui excède les montants conventionnels ou légaux, les sommes versées au titre de l'intéressement (placé ou non sur un plan d'épargne), les sommes versées au titre de la participation. La rémunération nette ne comprend ni la participation, ni la fraction des indemnités de licenciement non imposable. Elle comprend l'intéressement, sauf si ce dernier est placé sur un plan d'épargne entreprise. La rémunération mesurée dans les Dads renvoie donc à une acception du salaire relativement large ; brute ou nette, elle contient des éléments d'épargne salariale.

Les salariés au voisinage du Smic

Les salariés au voisinage du Smic sont identifiés avec la méthode suivante :

- pour chaque poste, on calcule les rémunérations horaires des salariés à partir du salaire net (*SN*) de la façon suivante :

$SNETHO = \frac{SN}{NBHEUR}$, où *NBHEUR* est le nombre d'heures rémunérées au cours de la période d'emploi.

- on identifie ensuite les salariés au Smic ou à une GMR en comparant la rémunération nette perçue avec et la plus petite et la plus grande rémunération minimum nette légale de l'année considérée.

(i) L'établissement n'a pas réduit son temps de travail :

$$0{,}8 * SmicH_1 <= SNETHO <= SmicH_2 * 1{,}05$$

avec $SmicH_1$ le montant du Smic horaire net avant la réévaluation du 1er juillet et $SmicH_2$, le montant du Smic horaire après la réévaluation.

Le multiplicateur *1,05* permet de prendre en compte la part du salaire horaire Dads qui n'est pas incluse dans le Smic horaire i.e. les majorations pour heures complémentaires (voir annexe 1 pour le calcul du multiplicateur).

(ii) L'établissement réduit son temps de travail au cours de l'année étudiée :

- Avant 2000 :

$$0{,}8*SmicH_1 <= SNETHO <= SmicH_2 * 1{,}05$$

- En 2000 ou après :

$$0{,}8*SmicH_1 <= SNETHO <= GMRH_{2,J} * 1{,}05$$

où $GMRH_{2,J}$ est le montant horaire de la GMR n° *J* après le 1er juillet.

(iii) L'établissement a réduit son temps de travail :

- Pour les années antérieures à l'année 2000 ou postérieures à l'année 2005 :

$$0{,}8*SmicH_1 <= SNETHO <= SmicH_2 * 1{,}05$$

- Pour les années 2000 à 2005, les salariés bénéficient de la garantie mensuelle de rémunération :

$$0{,}8*GMRH_{1,J} <= SNETHO <= GMRH_{2,J} * 1{,}05$$

Dans le panel Dads comme dans d'autres sources statistiques, on est confronté à l'existence de très faibles salaires apparents qui relèvent d'erreurs dans la déclaration des rémunérations[6] ou des horaires (« faux bas salaires »). Les salariés dont la rémunération horaire est inférieure à $0{,}8*SmicH_i$ (ou $GMRH_{i,J}$) sont considérés comme des erreurs de déclaration et éliminés du champ de l'étude[7]. A noter que dans le texte, par voisinage du Smic, on entend voisinage du Smic ou d'une GMR.

Une identification qui correspond partiellement à celle des salariés payés au Smic

La proportion de salariés rémunérés au voisinage du Smic calculée à partir des Dads selon cette méthode diffère de la proportion de salariés « payés légalement au Smic » repérés comme étant ceux qui bénéficient directement de la revalorisation du Smic au 1er juillet à partir de l'enquête Acemo ou de l'Ecmoss.
Les données de l'enquête Ecmoss sur les rémunérations perçues en 2006 par les salariés des entreprises de 10 salariés et plus, permettent de confronter les différentes méthodes de repérage des salariés payés au Smic ou au voisinage du Smic. En effet, 94 % des salariés présents dans l'enquête ont pu être appariés avec les données issues des Dads. Ainsi, outre les déclarations des entreprises à l'enquête (variables de rémunérations et repérage direct des salariés concernés par la revalorisation du Smic), on dispose aussi des variables de rémunération et de durée issues des Dads (cf. Demailly, 2010).

En 2006, dans les entreprises de 10 salariés et plus, 10,9 % des salariés sont rémunérés sur la base du Smic (méthode Ecmoss) et 5,8 % sont rémunérés au voisinage du Smic (méthode Dads).

Le croisement des deux méthodes mises en œuvre à partir de ces variables permet de définir 4 groupes de salariés dans les entreprises de 10 salariés et plus :
- les salariés dont la rémunération est supérieure au Smic quelles que soient les variables ou la méthode de repérage retenue *(86,9 % des salariés)*
- Les salariés rémunérés sur la base du Smic mais pas au voisinage du Smic *(7,4 %)*
- Les salariés rémunérés sur la base du Smic et au voisinage du Smic (*3,5 %)*
- Les salariés rémunérés au voisinage du Smic mais pas sur la base du Smic *(2,3 %)*

Plus des deux-tiers[8] des salariés rémunérés sur la base du Smic au sens Ecmoss ne sont pas considérés rémunérés comme étant au voisinage du Smic dans les Dads. Cela peut s'expliquer par le fait que certains salariés rémunérés sur la base du Smic peuvent bénéficier d'une rémunération totale ramenée à l'heure de travail supérieure au Smic. En effet, 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 autant d'éléments inclus dans la rémunération retenue dans les Dads.

Près de 40%[9] des salariés rémunérés au voisinage du Smic au sens Dads ne sont pas repérés comme tels dans l'Ecmoss. L'origine de ces écarts est plus difficile à expliquer. Selon Ecmoss, dans les entreprises de plus de 10 salariés, les parts des primes et heures

[6] Certains salariés peuvent toutefois être payés légalement moins que le Smic : les salariés rémunérés par référence au Smic (les salariés de moins de 18 ans avec moins de 6 mois de pratique professionnelle dans leur branche, les jeunes en contrat de professionnalisation, les assistants maternels et familiaux et les accueillants familiaux) et les salariés non couverts par le champ d'application du Smic (par exemple un VRP qui organise son activité sans être soumis à un horaire de travail contrôlable ne peut prétendre au Smic). Voir le rapport du groupe d'experts sur le Smic de décembre 2009, pp. 19 à 24.
[7] Pour les salariés qui ont un nombre d'heures travaillées renseignées à 0, le salaire horaire est imputé en considérant qu'ils travaillent 80 % d'un temps complet.
[8] 7,4%/(7,4%+3,5%)=68%
[9] 2,3%/(2,3%+3,5%)

supplémentaires dans la rémunération des salariés au voisinage du Smic dans les Dads seraient très inférieures à la moyenne des autres salariés : le salaire de base représenterait à lui seul plus de 93 % de la rémunération totale (y compris primes et heures supplémentaires), contre 86% environ pour les autres salariés (Demailly, 2009). Ainsi, outre le salaire de base, les quelques éléments supplémentaires retenus dans l'assiette de vérification du Smic suffisent à porter sa rémunération à un niveau qui lui est supérieur. En revanche, ces éléments ne permettent pas de dépasser le seuil de 1.05 Smic et les salariés concernés restent donc rémunérés au voisinage du Smic.

Structure des rémunérations

	Salaire de base	Heures suppl.	Primes	Total	Ancienneté	Contraintes de poste	Performance individuelle	Perf. collective	Autres	Primes totales
Ensemble	86,2	1,3	12,5	100	15,9	11,4	26,6	5,3	40,7	100
Salariés dont la rémunération est supérieure au Smic quel que soit le concept	86,1	1,2	12,8	100	15,5	11,1	27,3	5,4	40,8	100
Salariés rémunérés sur la base du Smic mais pas au voisinage du Smic	85,0	2,9	12,2	100	24,8	19,7	12,4	4,5	38,5	100
Salariés rémunérés au voisinage du Smic et sur la base du Smic	93,1	2,3	4,6	100	27,4	15,4	11,7	5,9	39,6	100
Salariés rémunérés au voisinage du Smic mais pas sur la base du Smic	93,8	1,6	4,6	100	14,5	6,2	17,0	4,8	57,7	100

Champ : Entreprises de plus de 10 salariés. Salariés Ecmoss appariés avec les Dads.
Lecture : En 2006, le salaire de base représente en moyenne 86,1 % de la rémunération des salariés qui ont une rémunération supérieure au Smic quel que soit le concept, et les primes d'ancienneté représente 15,9 % du montant total des primes de ces individus.

Tableau 1 : Niveau (en euros) et évolution du Smic et des GMR depuis juillet 1994

	Smic horaire	GMR1 (RTT entre juin 1998 et le 30/06/1999)	GMR2 (RTT entre le 01/07/1999 et le 30/06/2000)	GMR3 (RTT entre le 01/07/2000 et le 30/06/2001	GMR4 (RTT entre le 01/07/2001 et le 30/06/2002)	GMR5 (RTT entre le 01/07/2002 et le 01/07/2003)
Juillet 1994	5,42					
Réévaluation	2,07%					
Juillet 1995	5,64					
Réévaluation	4,06%					
Juillet 1996	5,78					
Réévaluation	2,51%					
Juillet 1997	6,01					
Réévaluation	4,00%					
Juillet 1998	6,13					
Réévaluation	2,00%					
Juillet 1999	6,21					
Réévaluation	1,24%					
Juillet 2000	6,41	1051,25	1064,32	1082,6		
Réévaluation	3,20%	1,45%	1,45%			
Juillet 2001	6,67	1081,21	1094,65	1113,45	1127,23	
Réévaluation	4,05%	2,85%	2,85%	2,85%		
Juillet 2002	6,83	1100,67	1114,35	1133,49	1147,52	1154,27
Réévaluation	2,40%	1,80%	1,80%	1,80%	1,80%	
Juillet 2003	7,19	1136,15	1145,54	1158,62	1168,16	1172,74
Réévaluation	5,27%	3,22%	2,80%	2,22%	1,80%	1,60%
Juillet 2004	7,61	1178,54	1183,4	1190,14	1195,03	1197,37
Réévaluation	5,84%	3,73%	3,30%	2,72%	2,30%	2,10%
Juillet 2005	8,03	1217,88	1217,88	1217,88	1217,88	1217,88
Réévaluation	5,52%	3,34%	2,91%	2,33%	1,91%	1,71%
Juillet 2006	8,27					
Réévaluation	2,99%					
Juillet 2007	8,44					
Réévaluation	2,06%					

Source : Légifrance et Insee.
Note : Les montants sont en euros courants.

2.2.LE CHAMP DE L'ETUDE

Pour cette étude, 30 % des individus du panel ont été sélectionnés de façon aléatoire dans le champ d'analyse[10]. Ce champ est le champ des Dads (cf. encadré 1) pour la France métropolitaine, à l'exclusion des établissements publics locaux et nationaux, des collectivités territoriales, des établissements sanitaires et médicaux sociaux publics, à l'instar de ce qui est habituellement fait dans les études de l'Insee sur les salaires à partir des Dads. Les périodes de chômage indemnisé et le secteur agricole, qui apparaissent dans les fichiers respectivement à partir de 2002 et de 2003, sont également écartés de l'analyse. Les périodes de travail à domicile ou d'intérim n'ont pas été retenues[11], de même que les périodes d'emploi rémunérées moins de 80 % du Smic[12] et les périodes d'emploi dites « annexes »[13]. Enfin, ne sont conservés que les salariés âgés de 18 à 65 ans qui ne sont ni apprentis, ni stagiaires[14].

2.3.ELEMENTS DE CADRAGE

Entre 1995 et 2007, la part des salariés rémunérés au voisinage du Smic est comprise entre 6,3 % et 8,7 % (graphique 1). Ces ordres de grandeur sont nettement inférieurs au pourcentage de salariés « payés au Smic », c'est-à-dire les proportions de salariés ayant bénéficié du relèvement du Smic horaire au 1er juillet, issus de l'enquête Acemo : entre 10,7 % et 16,3 % selon l'année, sur la période 1995-2007 (Jauneau, 2009). Ces écarts ont plusieurs explications :

- Les concepts de rémunération ne sont pas identiques dans l'enquête Acemo et dans les Dads. La rémunération prise en compte dans l'enquête Acemo pour identifier les salariés concernés par le relèvement du Smic horaire au 1er juillet[15] correspond à l'assiette de vérification du Smic (encadré 2). La rémunération fournie par les Dads intègre des éléments qui ne correspondent pas à l'assiette de vérification du Smic, en particulier les majorations pour heures supplémentaires et un certain nombre de primes (ancienneté, contraintes de postes). Ainsi les individus légalement rémunérés sur la base du Smic mais dont la rémunération totale est supérieure à 1,05 Smic une fois intégrées les majorations pour heures supplémentaires ou certaines primes ne sont pas recensés parmi les salariés au voisinage du Smic mais font partie des salariés qui sont concernés par la revalorisation du Smic au 1er juillet. Selon Demailly (2009), en 2006 près d'un salarié sur cinq concerné par la revalorisation du Smic gagne plus de 1,3 Smic horaire dans les entreprises de 10 salariés ou plus, une fois pris en compte tous les éléments de rémunération.

  Les salariés qui ont bénéficié du relèvement du Smic horaire selon l'enquête Acemo sont donc les salariés « légalement » au Smic et ceux dont le salaire se situe immédiatement au dessus du Smic en juin et qui sont rattrapés par la revalorisation du 1er juillet. Les salariés au voisinage du Smic repérés dans les Dads sont ceux qui ont une rémunération « proche » du Smic. Leur rémunération est comprise entre 80 % de la plus petite valeur du salaire minimum (soit la valeur du salaire minimum avant la revalorisation du 1er juillet) et 105 % de la plus haute valeur du salaire minimum (soit la nouvelle valeur du salaire minimum au 1er juillet) ;

- L'enquête Acemo est une mesure instantanée (au 1er juillet de l'année) alors que les résultats présentés ici sont des moyennes annuelles.

L'enquête Ecmoss permet, de façon moins directe que l'enquête Acemo, mais avec une précision suffisante[16], d'identifier les salariés au Smic en repérant ceux dont les augmentations de salaires sont liées à la revalorisation du

[10] Ceci afin de réduire les temps de calculs informatiques par rapport à une exploitation du panel complet.

[11] Les périodes de travail à domicile ont fréquemment un nombre d'heures rémunérées mal renseigné (égal à zéro). Le secteur de l'intérim a un nombre élevé de NIR-fictifs (i.e. salariés pour lesquels le numéro de sécurité sociale est inconnu), ce qui pose un problème pour identifier et suivre les salariés de ce secteur au cours du temps.

[12] Seules les périodes d'emploi rémunérées à moins de 80 % du Smic sont supprimées et non les salariés correspondants à ces observations. La sortie d'un individu hors du champ d'analyse (alors qu'il reste dans le champ des Dads) peut donc parfois correspondre à ce cas de figure (voir encadré 2).

[13] Une période d'emploi non annexe est une période d'emploi qui dure plus de 30 jours, qui comprend plus de 120 heures travaillées et telle que le rapport du nombre d'heures sur le nombre de jours soit supérieur à 1,5. Les périodes d'emploi dont la rémunération nette est supérieure à 3 Smic mensuel sont systématiquement considérées comme non annexes, quels que soient le nombre d'heures et le nombre de jours travaillés.

[14] De plus, les observations qui correspondent à des pseudo-sirets ou à des NIR-fictifs ont été supprimées. Les pseudo-sirets sont des rémunérations versées par certains employeurs à des salariés autres que leurs propres salariés (par exemple : intérimaires, stagiaires AFPA, allocataires chômage, congés payés du bâtiment).

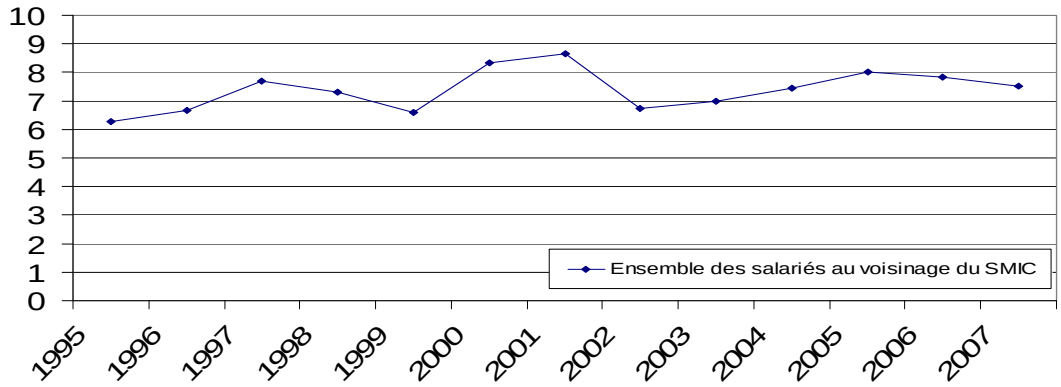
[15] Dans le questionnaire trimestriel Acemo, la question est libellée ainsi : « Parmi vos salariés employés au 30 juin, certains ont-ils bénéficié directement de la revalorisation du Smic au 1er juillet c'est-à-dire ceux payés sur une base inférieure à la nouvelle valeur du Smic au 1er juillet ?».

[16] Pour cette raison la proportion de salariés rémunérés sur la base du Smic donnée par la publication annuelle à partir de l'enquête Acemo et celle donnée dans l'étude de Demailly (2006) fondées sur l'enquête Ecmoss diffèrent légèrement : la proportion de salariés rémunérés sur la base du Smic est de 15,1 % au 1er juillet 2006 dans la publication annuelle contre 14,6 % dans l'étude de Demailly.

salaire minimum. L'Ecmoss fournit par ailleurs des informations permettant de mieux décrire cette population et permet de distinguer les éléments de rémunération qui ne sont pas inclus dans l'assiette de vérification du Smic. Si les ordres de grandeurs sont différents selon les deux concepts –salariés payés au Smic et salariés rémunérés au voisinage du Smic– et les recoupements seulement partiels entre les deux populations (encadré 2), les salariés au voisinage du Smic selon les Dads ont cependant des caractéristiques proches des salariés payés au Smic pour celles qui peuvent être mises en évidence à partir de l'Ecmoss (Demailly, 2009 ; voir l'annexe 2 pour plus de détails). En particulier, les jeunes de moins de 25 ans et, plus généralement, les salariés les moins anciens dans l'entreprise et sur le marché du travail sont davantage rémunérés au voisinage du Smic (entre 17 % et 23 % selon les années pour les jeunes) (cf. annexe 3). Les femmes sont également plus fréquemment rémunérées au voisinage du Smic que les hommes (entre 10 % et 12 % contre 4 à 6 % des salariés hommes). Cette surreprésentation est liée en partie au type d'emplois qu'elles occupent. En particulier, elles ont plus souvent un travail à temps partiel (34 % contre 11 %), postes plus souvent rémunérés avec des salaires proches du SMIC : la fréquence des salariés rémunérés au voisinage du Smic est environ trois fois supérieure pour les salariés à temps partiel. Des différences sont également notables selon la région de résidence : les salariés qui résident en Ile-de-France sont moins souvent payés au voisinage du Smic. Enfin, les salariés des petites entreprises, ceux du secteur tertiaire, et les salariés des entreprises où les rémunérations sont les plus faibles[17] gagnent plus souvent un salaire au voisinage du Smic.

Ces résultats sont confirmés par une analyse « toutes choses égales par ailleurs » sur la période 1995-2007 (voir annexe 4).

Graphique 1 : Part des salariés payés au voisinage du Smic



Source : Insee panel Dads 1995-2007, base Dares-Urssaf. 30 % des salariés du panel ont été sélectionnés aléatoirement parmi les individus nés une année paire.
NB : Calculs sur tous les postes en pondérant par la durée de la paie.

3. L'EVOLUTION SALARIALE DES SALARIES REMUNERES AU VOISINAGE DU SMIC

Afin d'analyser l'évolution salariale des personnes rémunérées au voisinage du Smic, les trajectoires des salariés sont suivies sur une période de cinq ans. Si, dans la partie descriptive qui vient d'être exposée, toutes les périodes d'emploi du salarié étaient conservées pour l'analyse, dans ce qui suit un salarié est identifié chaque année par sa période d'emploi principale et les caractéristiques associées (poste occupé, rémunération associée)[18]. Chaque année, le salarié peut être dans l'une des trois situations suivantes : (1) il est toujours dans le panel et il perçoit une rémunération au

[17] Ces entreprises correspondent au premier quartile de la distribution des rémunérations moyennes sur l'année.
[18] Lorsqu'un salarié occupe plusieurs postes avec la même durée de paie au cours d'une année, c'est la période d'emploi qui offre la rémunération la plus importante qui est retenue. Le choix de conserver la période d'emploi principale de chaque année (lorsqu'elle existe) présente des avantages et des inconvénients. Il permet de sélectionner tous les individus du champ d'analyse une année donnée, ce qui limite le phénomène d'attrition des cohortes de salariés suivies : pour une année donnée, un individu est pris en compte dès qu'il travaille un mois de l'année (exception faite des périodes d'emploi dites « annexes »). Ceci se justifie également par la nature des emplois occupés : dans près de 90 % des cas les salariés du champ d'analyse ont un unique épisode d'emploi sur l'année, et les épisodes d'emploi principaux couvrent généralement l'intégralité de l'année (près de 80 % des emplois principaux ont des durées de paie entre 9 et 12 mois sur une année donnée). Ce choix induit toutefois une surreprésentation des périodes d'emploi et réduit de ce fait la mesure de l'instabilité en emploi : un salarié qui travaille un an puis un mois au cours de l'année suivante sera considéré comme étant deux années successives en emploi, au même titre qu'un salarié qui travaille deux années complètes consécutives.

voisinage du Smic ; (2) il est toujours dans le panel et perçoit un salaire supérieur ; (3) il est sorti du panel et sa rémunération (si elle existe) est alors inconnue (« hors champ »).

Tableau 2 : Répartition des individus selon leur rémunération en 1995 et leur salaire les années d'après (en %)

Situation / Année (%)	Individus au voisinage du Smic en 1995			Individus avec des salaires supérieurs en 1995		
	Hors champ	Voisinage du Smic	Salaires supérieurs	Hors champ	Voisinage du Smic	Salaires supérieurs
1996	21,80	38,10	40,10	12,03	2,48	85,49
1997	31,20	28,21	40,59	17,99	2,98	79,03
1998	35,59	21,41	43,00	20,98	2,79	76,24
1999	38,35	15,74	45,91	24,08	2,43	73,49
2000	39,29	15,57	45,14	26,13	2,95	70,91
2001	40,60	14,30	45,10	28,61	2,94	68,45
2002	42,75	9,95	47,30	31,33	2,09	66,59
2003	47,16	8,48	44,36	35,85	1,98	62,17
2004	48,37	8,31	43,32	37,72	2,02	60,25
2005	48,92	8,08	43,00	39,41	2,13	58,46
2006	49,37	7,47	43,15	41,34	2,02	56,63
2007	49,98	6,67	43,36	43,53	1,81	54,66
Nb. individus	**12 125**			**160 391**		

Source : Insee panel Dads 1995-2007, base Dares-Urssaf. 30 % des salariés du panel ont été sélectionnés aléatoirement parmi les individus nés une année paire.
Champ : cohorte des salariés au voisinage du Smic en 1995 et cohorte des salariés avec des salaires supérieurs en 1995. Période d'emploi principale sur l'année.
Note de lecture : En 1996, 38,1 % des salariés au voisinage du Smic en 1995 sont encore au voisinage du Smic.

3.1.DES TRANSITIONS ASSEZ FREQUENTES VERS DES SALAIRES SUPERIEURS AU SMIC

La cohorte de salariés au voisinage du Smic en 1995 permet le plus long suivi en termes de trajectoire (13 ans au maximum, entre 1995 et 2007). En 2007, soit à l'horizon de 13 ans, 43 % des salariés rémunérés au voisinage du Smic en 1995 perçoivent des salaires supérieurs au Smic, 7 % sont toujours rémunérés au voisinage du Smic et 50 % sont sortis du champ. Ces derniers peuvent être sortis des fichiers Dads parce qu'ils occupent un emploi dans un secteur non couvert par le champ d'analyse (ex : la fonction publique), ou être devenus inactifs ou au chômage. Les sorties du champ d'analyse sont plus fréquentes pour les salariés au voisinage du Smic (50 % contre 43 % pour les autres salariés), vraisemblablement parce que ces salariés sont dans des situations d'emploi plus « précaires », et sont donc davantage susceptibles de connaître des épisodes de chômage ou d'inactivité.
Si l'on se restreint aux seuls salariés rémunérés au voisinage du Smic en 1995 et encore dans le champ étudié en 2007, 87 % d'entre eux (43,36/(6,67+43,36)) touchent des salaires supérieurs en 2007 (tableau 2). Ces résultats montrent qu'une part significative de salariés au voisinage du Smic est susceptible de toucher des rémunérations plus élevées au fil du temps[19].

Une large partie des évolutions vers les salaires supérieurs semble s'effectuer la première année observée. Ainsi, 40 % des individus payés au voisinage du Smic en 1995 perçoivent une rémunération supérieure dans le champ des Dads en 1996 (tableau 2) alors qu'ils seront 44 % à l'horizon de 13 ans[20]. Ce résultat s'explique pour partie par le fait que les transitions mesurées d'une année à l'autre n'ont pas la même signification au fil du temps. Les évolutions observées entre 1995 et 1996 constituent une mesure du taux de transition annuel entre l'état « rémunération au voisinage du Smic » et les trois états possibles à l'horizon d'un an. Les transitions suivantes sont des états de situation

[19] Ce résultat va dans le même sens que ceux mis en évidence dans des études précédentes : à partir des Dads, mais sur un champ plus restreint en termes d'âge (les salariés âgés de 18 à 40 ans), de sexe (hommes uniquement), et de durée du travail (les salariés à temps complet uniquement) et avec une fenêtre plus petite pour la prise en compte des rémunérations au voisinage du Smic (1,02 Smic plutôt que 1,05 Smic), Lagarde et Le Minez (1999) montrent que 88 % des salariés au voisinage du Smic en 1986 et toujours présents dans les Dads en 1996 gagnent un salaire plus élevé 10 ans plus tard. Sur un horizon plus court les résultats diffèrent un peu : deux ans plus tard, 75 % des salariés rémunérés au voisinage du Smic en 1986 (et encore dans le champ) gagnent des salaires supérieurs contre 41 % selon nos données sur la cohortes des salariés au voisinage du Smic en 1995. Ceci peut tenir en partie à la sélection d'une cohorte de salariés en moyenne plus jeunes dans l'étude de Lagarde et Le Minez (18 à 40 ans contre 18 à 65 ans dans la présente note), et donc plus mobiles professionnellement à court terme. A partir de l'enquête Emploi, Burnod (1999) montre que la moitié des salariés à temps complet payés au voisinage du Smic en 1996 et encore salariés à temps complet en 1998 aurait une rémunération supérieure en 1998.

[20] Les salariés qui perçoivent des salaires supérieurs à l'issue de la première année retournent relativement moins souvent au voisinage du Smic (en 1997, 15 % sont au voisinage du Smic après avoir perçu un salaire supérieur en 1996 contre 64 % qui ont continué de percevoir un salaire supérieur après 1996) (cf. annexe 4).

conditionnellement au fait que le salarié était en 1995 dans l'état « rémunération au voisinage du Smic ». A mesure que le temps passe, ces mesures successives intègrent de plus en plus le nombre d'années déjà passées par le salarié au voisinage du Smic. Or les individus qui ont déjà passé plusieurs années avec des salaires proches du Smic ont davantage de difficultés à en sortir. De fait, lorsque l'on analyse les transitions des salariés ayant été rémunérés au voisinage du Smic en 1995 et 1996 - donc au moins deux années consécutives avec des salaires proches du Smic- ceux-ci ne sont plus que 31 % à faire l'expérience d'une augmentation de salaire l'année suivante (soit en 1997) (cf. annexe 5).

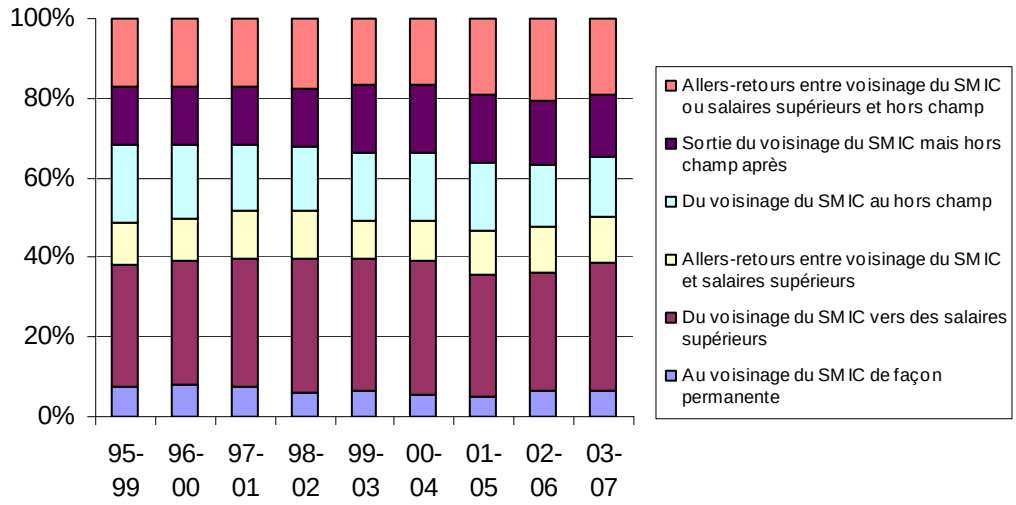
3.2.UNE TYPOLOGIE DES TRAJECTOIRES SALARIALES SUR CINQ ANS POUR LES COHORTES 1995 A 2003

Afin de caractériser plus finement les trajectoires salariales des personnes rémunérées au voisinage du Smic, neuf cohortes de salariés (cohortes 1995 à 2003) sont suivies sur une période de cinq ans[21]. Les trajectoires salariales sont définies en fonction des trois états précédents : salaires au voisinage du Smic, salaires supérieurs au Smic, hors champ. Six types de parcours salariaux sont ainsi constitués : (1) les salariés au voisinage du Smic de façon permanente, (2) les salariés qui évoluent du voisinage du Smic vers un salaire supérieur,(3) ceux qui effectuent des « allers-retours » entre voisinage du Smic et salaires supérieurs, (4) ceux qui sortent du champ des Dads sans avoir perçu un salaire supérieur, (5) ceux qui sortent du champ des Dads après avoir perçu un salaire supérieur, (6) ceux qui effectuent des « allers-retours » entre voisinage du Smic et hors champ, le cas échéant avec des passages à des salaires supérieurs (annexe 6) .

Les parts des six catégories de trajectoires sont globalement stables pour les différentes cohortes (graphique 2).

Les salariés au voisinage du Smic qui évoluent vers des salaires supérieurs représentent, quelle que soit la cohorte considérée, la part la plus importante (entre 29 % et 34 % selon les cohortes) (voir graphique 2 et annexe 7). A l'opposé, les trajectoires les moins fréquentes concernent les salariés qui restent au voisinage du Smic au long des cinq ans observés (5 à 8 % des individus). Entre ces deux types de parcours, se trouvent des trajectoires marquées par des allers-retours entre salaires faibles et salaires plus élevés et/ou des sorties du champ des Dads. 9 à 12 % des salariés, selon les cohortes, font ainsi des allers-retours entre le voisinage du Smic et des salaires plus élevés. 14 % à 17 % des salariés selon les cohortes évoluent vers des salaires supérieurs avant de sortir définitivement du champ d'analyse tandis que 16 % à 20 % sortent définitivement du champ sans avoir perçu plus qu'un salaire au voisinage du Smic. Enfin, entre 17 % et 20 % des individus, selon les cohortes, ont des trajectoires salariales alternant salaires proches du Smic, rémunérations plus élevées et sortie du champ d'analyse.

Graphique 2 : Evolution de la typologie de trajectoires



Source : Insee panel Dads 1995-2007, base Dares-Urssaf.
Champ : Personnes payées au voisinage du Smic la première année dans leur période principale d'emploi.

Les sorties du champ des Dads pouvant renvoyer à une variété de situations (chômage, inactivité, emploi dans un secteur non couvert par le champ d'analyse), l'interprétation des trajectoires salariales incluant ce type de transition est délicate. Pour cette raison, les parcours salariaux qui incluent des épisodes de hors champ seront étudiés avec prudence.

[21] Par exemple, la cohorte 1995 contient les individus payés au voisinage du Smic en 1995 qui sont suivis quatre années, jusqu'en 1999.

La caractérisation des salariés selon le type de trajectoire porte sur l'ensemble des cohortes (données « empilées »). Il s'agit de ce fait de caractéristiques moyennes. Deux précisions s'imposent : (i) par construction, un individu peut être présent dans plusieurs cohortes avec des trajectoires différentes selon la cohorte considérée et (ii) les caractéristiques socioprofessionnelles sont considérées en début d'observation pour chaque cohorte. Par exemple, pour un salarié de la cohorte de 1995, sa catégorie socioprofessionnelle est celle de l'année 1995.

Les profils issus de l'analyse descriptive détaillée dans le tableau 3 sont confirmés par une analyse « toutes choses égales par ailleurs », issue de six modèles de régression logistique binomiale expliquant la probabilité pour un salarié d'appartenir à l'un des groupes de la typologie plutôt que de ne pas y appartenir (voir annexe 8)[22].

Tableau 3 : Typologie de trajectoires
Caractéristiques des salariés et des entreprises selon la trajectoire pour les neuf cohortes empilées (en %)
(caractéristiques mesurées la première année d'observation des cohortes)

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

[22] Un modèle logit multinomial non ordonné a été également mis en œuvre. Dans ce modèle, les probabilités d'appartenir à chacun des groupes par rapport à un groupe de référence (« être au voisinage du Smic de façon permanente ») sont estimées de façon jointe. Les coefficients estimés sont donnés à titre indicatif en annexe 9.

	Au voisinage du Smic de façon permanente	Du voisinage du Smic vers des salaires supérieurs	Allers-retours entre voisinage du Smic et salaires supérieurs	Du voisinage du Smic au hors champ	Evolution vers des salaires supérieurs puis hors champ	Allers-retours entre voisinage du Smic (éventuellement salaires supérieurs) et hors champ	Ensemble
Ancienneté dans le panel*							
Moins de 5 ans	17,3	29,9	27,7	34,1	32,7	42,8	32,3
5-9 ans	16,0	22,6	20,9	17,3	20,4	21,9	20,6
10-19 ans	25,1	23,4	23,2	19,1	19,7	19,0	21,4
20 ans et plus	41,6	24,1	28,2	29,6	27,2	16,3	25,7
Ancienneté dans l'entreprise							
Moins de 5 ans	68,7	78,7	78,5	82,1	81,9	89,4	81,0
5-9 ans	19,7	13,6	14,1	10,5	10,7	7,4	11,9
10 ans et plus	11,7	7,7	7,5	7,4	7,4	3,2	7,0
Taille de l'établissement							
Moins 20 salariés	65,7	53,8	57,8	57,5	56,7	56,0	56,5
20-49 salariés	14,0	17,0	17,1	16,7	16,3	17,4	16,7
50-499 salariés	18,3	23,9	21,9	21,0	22,2	21,8	22,2
500 salariés et plus	2,0	5,4	3,2	4,8	4,8	4,8	4,6
Masse salariale par tête de l'entreprise la première année							
1er quartile	81,8	56,3	67,8	66,8	60,6	59,2	62,2
2ème quartile	11,3	24,0	19,6	16,2	21,1	20,5	20,2
3ème quartile	3,9	12,2	7,5	9,0	10,5	10,9	10,1
4ème quartile	3,0	7,5	5,1	8,1	7,8	9,3	7,4
Secteur d'activité							
Industrie	17,4	19,2	18,5	14,9	18,1	16,3	17,6
Construction	1,7	6,3	4,8	5,5	5,8	6,6	5,7
Tertiaire	80,9	74,5	76,8	79,6	76,1	77,0	76,8
Catégorie juridique							
Société commerciale	53,4	71,8	70,7	56,7	69,8	70,1	67,2
Autre que société commerciale	46,6	28,2	29,3	43,3	30,2	29,9	32,8
Nb. individus	**8 822**	**43 096**	**14 906**	**23 694**	**21 160**	**24 402**	**136 080**
Part du groupe	**6,5**	**31,7**	**11,00**	**17,4**	**15,6**	**17,9**	**100,0**

Source : Insee panel Dads 1995-2007, base Dares-Urssaf.
Champ : Personnes payées au voisinage du Smic la première année d'observation, dans leur période principale d'emploi.
Note de lecture : 72 % des salariés du groupe « au voisinage du Smic sur toute la période » sont des femmes.
* : l'ancienneté dans le panel correspond au nombre d'années entre l'année observée et la date d'entrée de l'individu dans le panel Dads.

3.2.1. Les salariés qui restent au voisinage du Smic : plus souvent des femmes, des ouvriers ou des employés, et depuis plus longtemps sur le marché du travail

En moyenne, 6,5 % des individus payés au voisinage du Smic le restent au long des cinq années étudiées (soit 13 % des salariés qui restent dans le champ d'analyse sur cette période). Les salariés de ce groupe sont généralement sur le marché du travail depuis plus de temps que la moyenne des salariés : 45 % sont présents dans le champ des Dads depuis plus de 20 ans contre 26 % pour l'ensemble des salariés au voisinage du Smic ; 31 % ont plus de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise contre 19 % de l'ensemble des salariés au voisinage du Smic. Contrepartie d'une certaine ancienneté sur le marché du travail, 47 % sont âgés de 35 à 49 ans et 15 % de 50 à 65 ans contre respectivement 30 % et 11 % de l'ensemble des salariés initialement au voisinage du Smic. Ces résultats reflètent pour partie un « effet de sélection » : comme les individus les plus jeunes connaissent assez fréquemment des augmentations de salaire en début de carrière, les salariés qui restent au voisinage du Smic sont en moyenne plus âgés. Les salariés qui touchent durablement une rémunération proche du Smic avaient fréquemment occupé un emploi pendant toute la première année d'observation (75 % contre 50 % de l'ensemble des salariés au voisinage du Smic).

Les employés sont nettement surreprésentés dans ce groupe (55 % contre 50 %) alors que les professions intermédiaires y sont sous-représentées, (4 % contre 8 % de l'ensemble). Toutefois, une fois tenu compte des autres différences de caractéristiques socioprofessionnelles de ce groupe, ce sont les ouvriers qui ont la plus grande probabilité « toutes choses égales par ailleurs » de rester durablement au Smic (annexe 8). Parmi les salariés qui restent au voisinage du Smic, on compte relativement plus de femmes (elles représentent 72 % des salariés de ce groupe contre 60 % de l'ensemble) et de personnes travaillant à temps partiel (49 % contre 40 %). 51 % des femmes au voisinage du Smic sont, de fait, à temps partiel contre 24 % des hommes au voisinage du Smic[23]. Une fois tenu compte des autres différences de caractéristiques socioprofessionnelles de ce groupe (et notamment du genre), les salariés à temps partiel n'ont pas de probabilité supérieure « toutes choses égales par ailleurs » de rester durablement au Smic par rapport aux autres trajectoires considérées globalement. En effet, les salariés à temps partiel sont également surreprésentés dans la trajectoire caractérisée par une sortie du champ d'analyse (vraisemblablement vers le chômage ou l'inactivité) après une rémunération au voisinage du Smic (51 % des salariés)[24].

Les salariés de ce groupe sont relativement plus nombreux à travailler dans le tertiaire (81 % contre 77 % pour l'ensemble). Ils sont également plus souvent dans des établissements de petite taille (66 % contre 56 % de l'ensemble). Enfin, les salariés qui restent payés au voisinage du Smic résident moins fréquemment en Ile-de-France.

3.2.2. Les salariés qui évoluent vers des salaires supérieurs à l'horizon de 4 ans : des individus avec une certaine expérience en emploi ou sur le marché du travail

Les salariés qui évoluent du voisinage du Smic vers un salaire supérieur représentent la trajectoire la plus fréquente. En moyenne, 32 % des individus ont ce parcours salarial pour les cohortes 1995 à 2003 (soit 65 % en considérant seulement les salariés qui restent dans le champ d'analyse au long des cinq années étudiées) [25]. Par rapport à l'ensemble des salariés au voisinage du Smic, les salariés de ce groupe occupent plus fréquemment des postes à temps complet (69 % contre 60 %) et ont connu des périodes d'emploi principal plus longues la première année d'observation (58 % ont perçu 12 mois de salaires contre 50 % pour l'ensemble des salariés au voisinage du Smic). Les femmes et les individus les plus âgés sont sous-représentés dans cette population : les femmes représentent 56 % des individus de ce groupe et les 50 et 65 ans 8 % contre respectivement 60 % et 11 % pour l'ensemble des salariés rémunérés au voisinage du Smic. Ces salariés ont toutefois une certaine expérience sur le marché du travail : les personnes ayant entre 5 à 20 ans de présence sur le marché du travail sont surreprésentées dans ce groupe (46 % des salariés de ce groupe contre 42 % de l'ensemble des salariés au voisinage du Smic) ainsi que celles ayant plus de cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise qui les rémunère (environ 21 % contre 19 %)[26]. Ces salariés occupent également un peu plus fréquemment des postes de professions intermédiaires (10 % contre 8 %).

Plus de trois salariés sur quatre (79 %) sont passés d'une rémunération au voisinage du Smic à un salaire supérieur en restant dans la même entreprise. Les individus dont les rémunérations s'améliorent travaillent un peu plus fréquemment dans des établissements de taille moyenne ou grande : 29 % des salariés qui ont ces trajectoires salariales travaillent dans des établissements d'au moins 50 salariés contre 27 % de l'ensemble des salariés au voisinage du Smic. Les salariés des entreprises de moins de 20 salariés sont au contraires sous-représentés (54 % contre 56 %). Enfin, les progressions salariales sont un peu plus fréquentes dans les entreprises qui offrent une rémunération moyenne de niveau intermédiaire (2^e et 3^e quartile de rémunération par tête) : 36 % des salariés qui connaissent cette évolution salariale travaillent dans de telles entreprises, contre 30 % de l'ensemble des salariés au voisinage du Smic. Les salariés des entreprises qui offrent les plus grosses rémunérations moyennes (4^e quartile) ne sont en revanche pas surreprésentés dans ce groupe. Il est possible que, relativement aux salariés des entreprises des deuxième et troisième quartile de rémunération, les salariés au voisinage du Smic dans les entreprises offrant le plus haut niveau moyen de rémunération occupent plus souvent des postes assez spécifiques avec des perspectives d'évolution salariale limitées.

[23] D'autres facteurs (non observables dans les données disponibles) peuvent évidemment contribuer à expliquer que les femmes restent plus fréquemment au voisinage du Smic : interruptions de carrières lors de la naissance d'un enfant, spécificité des emplois qu'elles occupent…

[24] Lorsque l'on compare les types de trajectoires deux à deux (et non par rapport à la moyenne des autres trajectoires), les salariés à temps partiel ont, toutes choses égales par ailleurs, une probabilité plus grande de rester au voisinage du Smic que d'évoluer vers des rémunérations supérieures (annexe 8).

[25] Le passage à une rémunération supérieure s'est traduit pour la moitié des salariés de ce groupe par une augmentation moyenne du salaire horaire de plus de 21 % (en euros courants). Cette hausse moyenne doit être interprétée avec prudence car elle intègre pour partie les effets de la revalorisation du Smic ou de la GMR (3,5 % en moyenne sur la période 1995-2007 pour le Smic et 2,4 % en moyenne sur la période 2000-2005 pour les GMR).

[26] A ancienneté dans le panel Dads et dans l'entreprise données, les salariés âgés de 18 à 24 ans ont la plus grande probabilité d'évoluer vers des salaires supérieurs (voir annexe 7).

3.2.3. Les salariés alternant voisinage du Smic et salaires supérieurs : un profil moins marqué, mais plus souvent des femmes, dans des établissements de petite taille ou offrant des rémunérations faibles

Les salariés qui connaissent alternativement des périodes de rémunération au voisinage du Smic et des périodes avec des salaires supérieurs représentent 11 % de l'ensemble des salariés payés au voisinage du Smic la première année (soit un peu plus d'un salarié sur cinq en considérant seulement les salariés qui restent dans le champ d'analyse au long des cinq années étudiées). 27 % des individus de ce groupe n'ont connu qu'une année rémunérée au-delà du Smic (sur les quatre années qui ont suivi la première observation) tandis que 38 % ont été rémunérés trois années avec des salaires supérieurs.
Les salariés de ce groupe partagent certains des traits dégagés pour les deux groupes précédents mais de façon moins marquée. Les femmes sont surreprésentées dans ce type de parcours salarial (66 % des individus de ce groupe sont des femmes contre 60 % pour l'ensemble des salariés initialement au voisinage du Smic). Les individus de ce groupe ont, comme ceux des groupes précédents, une assez longue expérience sur le marché du travail ou dans l'entreprise : 28 % ont plus de 20 ans d'ancienneté dans le panel Dads contre 26 % pour l'ensemble des salariés au voisinage du Smic ; 14 % ont entre 5 et 9 ans d'ancienneté dans l'entreprise contre 12 % pour l'ensemble[27].
Les salariés de cette catégorie occupaient à l'origine un peu plus fréquemment un emploi à faible qualification (93 % étaient ouvriers ou employés contre 89 % pour l'ensemble des salariés). Comme pour les deux groupes précédents, leurs périodes d'emploi en début d'observation était plus longue que la moyenne (61 % ont été continûment en emploi[28] contre 50 % pour l'ensemble des individus). Les personnes de ce groupe travaillent un peu plus souvent dans des entreprises de moins de 20 salariés (58 % contre 56 %) et dans des entreprises qui offrent une rémunération peu élevée en moyenne (68 % des salariés de ce groupe sont dans des entreprises dont la rémunération moyenne est dans le premier quartile contre 62 % pour l'ensemble de salariés au voisinage du Smic).

3.2.4. Les salariés qui sortent du champ d'analyse : souvent plus âgés, probablement en fin de carrière

Environ la moitié des salariés au voisinage du Smic sortent du champ des Dads au moins un an dans les quatre années qui suivent. Si l'on ne peut savoir précisément ce qu'ils deviennent, il est toutefois possible de mettre en évidence certains traits caractéristiques de ces salariés.

Les salariés qui sortent du champ sans avoir perçu un salaire supérieur sont plus âgés que la moyenne des salariés au voisinage du Smic : 19 % sont âgés de 50 à 65 ans contre 11 % pour l'ensemble des individus au voisinage du Smic. Ce résultat s'explique vraisemblablement par le fait que cette trajectoire inclut les personnes partant dans les cinq ans en retraite ou en préretraite. Il est de ce fait logique que les personnes qui ont au moins 20 ans de présence sur le marché du travail soient également surreprésentées dans cette trajectoire[29].
Les salariés avec le moins d'ancienneté sur le marché du travail sont également surreprésentés. Ce résultat pourrait refléter, pour partie, des mobilités professionnelles plus fréquentes en début de carrière (par exemple vers le secteur public). Sont également surreprésentés, dans ce groupe, les salariés à temps partiel (51 % contre 40 % pour l'ensemble de salariés au voisinage du Smic) : il peut s'agir en partie d'individus qui partent progressivement à la retraite, ou plus généralement d'individus qui s'éloignent graduellement de l'emploi[30]. Les salariés de ce groupe avaient connu un peu plus souvent initialement des périodes courtes d'emplois et sont surreprésentés dans le secteur tertiaire et les entreprises qui rémunèrent en moyenne moins leurs salariés (1er quartile de la masse salariale par tête).

Les salariés qui sortent du champ après avoir perçu un salaire supérieur ont peu de caractéristiques qui les distinguent de la moyenne des salariés au voisinage du Smic, à l'exception d'un âge un peu supérieur (16 % des salariés de ce groupe ont de 50 à 65 ans contre 11 % pour l'ensemble des salariés).

[27] Les personnes âgées de 35 à 49 ans sont également surreprésentées : 35 % contre 30 % pour l'ensemble des salariés au voisinage du Smic. En revanche, une analyse « toutes choses égales par ailleurs » montre qu'à ancienneté dans le panel et dans l'entreprise donnée les salariés âgés de 18 à 24 ans ont la plus grande probabilité d'appartenir à ce groupe (cf. annexe 7).
[28] Ce résultat est confirmé par une analyse « toutes choses égales par ailleurs ».
[29] Lorsque l'on contrôle de l'âge (et des autres caractéristiques observables), les salariés qui ont plus de 20 ans d'ancienneté sur le marché du travail ont « toutes choses égales par ailleurs » une probabilité au contraire plus faible de sortir du champ d'analyse après avoir été rémunérés au voisinage du Smic (cf. annexe 7). Ce résultat s'explique vraisemblablement par le fait qu'il s'agit alors plutôt de salariés aux trajectoires très stables.
[30] Dans ce groupe, 20 % des salariés à temps partiel ont 50 ans ou plus (la première année observée) contre 14 % de l'ensemble des salariés à temps partiel rémunérés au voisinage du Smic.

3.2.5. Les individus avec des trajectoires heurtées : souvent des jeunes avec moins d'expérience dans l'emploi ou sur le marché du travail

Certains individus ont des trajectoires heurtées dans le sens où ils alternent des épisodes d'emploi (rémunérés au voisinage du Smic ou avec des salaires supérieurs) et des épisodes de hors champ. Ces épisodes de hors champ, même si l'on ne peut le mesurer précisément, peuvent correspondre pour une large partie à des périodes de chômage ou d'inactivité. Les salariés de ce groupe sont plus jeunes en moyenne : 40 % ont 18 à 24 ans contre 27 % pour l'ensemble des salariés. Corrélativement, ils ont moins d'expérience dans l'entreprise et sur le marché du travail en moyenne : près de 40 % ont une ancienneté dans le panel Dads de moins de 5 ans (contre 32 % pour l'ensemble des salariés au voisinage du Smic) et 89 % ont une ancienneté dans l'entreprise de moins de 5 ans (contre 81 %)[31]. Probablement parce que la plupart sont encore peu insérés dans l'emploi ou ne s'y sont insérés qu'en cours d'année, leur période d'emploi principal, la première année d'observation, était plus courte en moyenne : 19 % ont été rémunérés moins de trois mois ont contre 11 % pour l'ensemble des individus.

Dans ce groupe, une petite sous-population d'individus ayant des trajectoires très heurtées peut-être distinguée : les personnes qui alternent uniquement des périodes d'emploi salarié au voisinage du Smic et des périodes hors champ (soit 2 % des salariés au voisinage du Smic et 11 % de ce groupe). Ces salariés ont un profil spécifique : il s'agit plus souvent de femmes (65 % des salariés du sous-groupe contre 60 % pour l'ensemble des salariés), de travailleurs à temps partiel (52 % contre 40 % pour l'ensemble), de salariés des entreprises qui offrent les plus faibles rémunérations (69 % appartiennent à des entreprises du 1er quartile de rémunération contre 62 %) ou dans une moindre mesure de petites entreprises (59 % sont dans des entreprises de moins de 20 salariés contre 57 %).

[31] Lorsque l'on tient compte de l'âge du salarié, l'ancienneté sur le marché du travail a un faible effet sur la probabilité d'appartenir à ce groupe (les coefficients sont significatifs, mais peu élevés en valeur absolue). En revanche, à âge donné, les salariés les plus récemment arrivés dans l'entreprise ont une plus grande probabilité d'appartenir à ce groupe (annexe 7).

BIBLIOGRAPHIE

Abowd J., Kramarz F., Margolis D., Philippon T., 2000, "The Tail of Two Countries, Minimum Wage and Employment in France and the United-States", *IZA discussion paper* n°203.

Aeberhardt R., Charnoz P., 2008, « Trajectoires de revenu salarial en France 1993-2005. Etudes des variations du revenu salarial au niveau individuel », in *Les Salaires en France.*

Baudelot C., 1981, « Bas salaire : état transitoire ou permanent ? », *Economie et statistique,* n° 131, Insee.

Bignon N., Folques D., 2009, « La structure des rémunérations en 2006 », *Premières Synthèses*, n°31.4, Dares.

Bignon N., 2008, « La structure des rémunérations en 2005 », *Premières Synthèses*, n°45.1, Dares.

Bunel M., Gilles F., L'Horty Y., 2009, « Les effets des allègements de cotisations sociales sur l'emploi et les salaires : une évaluation de la réforme Fillon de 2003 », *Document d'études CEE*, n°122.

Burnod G., 1999, « Définition des salariés au voisinage du Smic dans l'enquête Emploi », Note interne n°122/F233/GB, Insee.

CERC, 1999, *Le Smic*, Rapport du Conseil supérieur de l'emploi, des revenus et des coûts.

Demailly D., Le Minez S., 1999, « Les salariés à temps complet au voisinage du Smic de 1976 à 1996 », *Insee première*, n° 642, Insee.

Demailly D., 2009, « Les salariés rémunérés sur la base du Smic en 2006 », *Premières Synthèses,* n° 22.1, Dares.

Demailly D., 2010, « Les salariés au voisinage du SMIC en 2008», Fiche Dares-SCS.

Goarant C., Muller L., 2010, « Les effets de diffusion de court terme des hausses du Smic dans les grilles salariales des entreprises de dix salariés ou plus sur la période 2000-2005 », à paraître, Dares.

Groupe d'experts Smic, 2009, « Salaire minimum interprofessionnel de croissance », Rapport, juin.

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

Koubi M., 2003, « Les carrières salariales par cohorte de 1967 à 2000 », *Economie et statistique*, n° 369-370, pp. 149-171.

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

Lagarde S., Le Minez S., 1999, « Devenir moyen-long terme des salariés hommes à temps complet âgés de 18 à 40 ans et rémunérés au voisinage du Smic en 1976, 1982 et 1986 », note interne, Insee, n° 52/F220.

Le Minez S., Roux S., 2002, « Les différences de carrières salariales à partir du premier emploi », *Économie et Statistique*, n°351, pp.31-64.

Magnac T., Roux S., 2009, « Dynamique des salaires dans une cohorte », *Economie et Prévision*, vol. 1, n°187.

Seguin S., 2006, « Les salariés au Smic en 2002 : un sur deux travaille dans une petite entreprise, un sur quatre gagne plus de 1,3 Smic horaire grâce à des compléments de salaires », *Premières Synthèses* n° 27.2, Dares.

ANNEXE 1 : ESTIMATION DE LA PART DE L'ASSIETTE DE VERIFICATION DU SMIC DANS LE SALAIRE ISSU DES DADS

Les éléments de rémunération inclus dans le salaire Dads selon leur inclusion ou non dans l'assiette de vérification du Smic

Elément du salaire Dads	Elément de l'assiette de vérification du Smic	% de la masse salariale brute									
		2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000	1999	1998	Moyenne
Total		**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**
Salaire de base	Oui	**86,3**	**85,7**	**86**	**86,4**	**86,6**	**86,7**	**86,3**	**85,9**	**85,6**	**86,2**
Cadres		86,3	85,6	86,8	87,4	87,5	87,8	87,9	87,7	87,6	87,2
Professions intermédiaires		86,2	85,7	85,7	86	86,1	86,4	85,5	85,4	85,3	85,8
Employés		89	88,6	87,8	87,7	87,9	88	87,4	87	86,8	87,8
Ouvriers		84,4	83,7	85,6	85,8	86,4	86	85,9	84,7	84,3	85,2
Heures supplémentaires et complémentaires	Oui, sauf les majorations	**1,3**	**1,1**	**1,1**	**1**	**0,9**	**0,9**	**0,9**	**0,9**	**0,9**	**1**
Cadres		0,2	0,2	0,3	0,3	0,2	0,2	0,2	0,1	0,2	0,2
Professions intermédiaires		0,9	0,7	0,9	0,8	0,8	0,8	0,7	0,7	0,7	0,8
Employés		1,1	1,2	0,8	0,8	0,8	0,7	0,7	0,7	0,7	0,8
Ouvriers		3,2	2,7	1,7	1,4	1,2	1,4	1,4	1,4	1,7	1,8
Primes et compléments	Oui selon la prime. Voir détails ci-dessous	**12,4**	**13,2**	**12,9**	**12,6**	**12,5**	**12,4**	**12,8**	**13,2**	**13,5**	**12,8**
Cadres		13,5	14,2	12,9	12,3	12,3	12	11,9	12,2	12,2	12,6
Professions intermédiaires		12,9	13,6	13,4	13,2	13,1	12,9	13,8	13,9	14	13,4
Employés		9,9	10,2	11,4	11,5	11,3	11,3	11,9	12,3	12,5	11,4
Ouvriers		12,4	13,6	12,7	12,8	12,4	12,7	12,7	13,9	14	13
Répartition des primes et compléments											
Total		**100**	**100**	-	-	-	-	-	-	-	**100**
Ancienneté	Non	**16**	**16**	-	-	-	-	-	-	-	**16**
Cadres		6	7	-	-	-	-	-	-	-	7
Professions intermédiaires		19	19	-	-	-	-	-	-	-	19
Employés		18	20	-	-	-	-	-	-	-	19
Ouvriers		25	25	-	-	-	-	-	-	-	25
Contraintes de postes	Non	**12**	**13**	-	-	-	-	-	-	-	**13**
Cadres		4	4	-	-	-	-	-	-	-	4
Professions intermédiaires		11	10	-	-	-	-	-	-	-	11
Employés		13	13	-	-	-	-	-	-	-	13
Ouvriers		24	27	-	-	-	-	-	-	-	26
Performance individuelle	Oui	**27**	**28**	-	-	-	-	-	-	-	**28**
Cadres		43	46	-	-	-	-	-	-	-	45
Professions intermédiaires		25	28	-	-	-	-	-	-	-	27
Employés		17	16	-	-	-	-	-	-	-	17
Ouvriers		12	9	-	-	-	-	-	-	-	11
Performance collective	Oui	**5**	5	-	-	-	-	-	-	-	**5**
Cadres		6	6	-	-	-	-	-	-	-	6
Professions intermédiaires		5	6	-	-	-	-	-	-	-	6
Employés		5	7	-	-	-	-	-	-	-	6
Ouvriers		5	4	-	-	-	-	-	-	-	5
Autres primes	Oui*	**40**	**38**	-	-	-	-	-	-	-	**39**
Cadres		41	37	-	-	-	-	-	-	-	39
Professions intermédiaires		40	37	-	-	-	-	-	-	-	39
Employés		47	44	-	-	-	-	-	-	-	46
Ouvriers		34	35	-	-	-	-	-	-	-	35
Intéressement non déposé sur un PEE ou un PERCO	Oui	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Sources : Enquêtes Ecmoss pour 2006 et 2005 (Bignon et Folques, 2009 et Bignon, 2008) et enquêtes Acemo pour les années antérieures, Insee et Dares, et guide méthodologique des Dads (validité 2007). Champ : Entreprises de 10 salariés ou plus.

* La catégorie « Autres primes » recouvre les 13e mois, les primes de fin d'année, les avantage en nature, les primes de vacances et les autres primes exceptionnelles. Selon leurs nature, les rémunérations incluses dans cette dernière catégorie de prime peuvent appartenir ou pas, selon leur nature, à l'assiette de vérification du Smic et du salaire Dads.

Lecture : en moyenne sur les années 1998-2006, le salaire de base représente 86 % de la rémunération globale perçue par les salariés.

La rémunération fournie par les Dads intègre des éléments qui ne correspondent pas à l'assiette de vérification du Smic (cf. encadré 2), en particulier les majorations pour heures supplémentaires et un certain nombre de primes (ancienneté, contraintes de postes). Les enquêtes Acemo sur la période 1998-2004 et Ecmoss pour les années 2005-2006 peuvent être mobilisées pour estimer la part moyenne que pourraient représenter, dans le salaire Dads, les primes de contraintes de poste et d'ancienneté et les majorations pour heures supplémentaires qui ne sont pas incluses dans l'assiette de vérification du Smic.

Pour estimer la part que pourraient représenter, dans la rémunération des salariés au Smic issue des Dads, les primes de contraintes de poste et d'ancienneté et les majorations pour heures supplémentaires, on se fonde sur la structure moyenne des catégories socioprofessionnelles des salariés rémunérés au Smic entre 2002 et 2006 :

Répartition des salariés rémunérés au Smic selon leur catégorie socioprofessionnelle en 2006 et en 2002

	2006	**2002**	**Moyenne**
Cadres	1 %	0 %	**0 %**
Professions intermédiaires	5 %	7 %	**6 %**
Employés	49 %	44 %	**46 %**
Ouvriers	46 %	49 %	**47 %**

Source : Insee, Enquêtes sur la structure des salaires (ESS et Ecmoss) et enquête annuelle Acemo auprès des petites entreprises en 2002 (Seguin, 2006) et en 2006 (Demailly, 2009).
Champ : Ensemble des entreprises.

On applique alors à cette structure, la ventilation des éléments de rémunérations par catégorie socioprofessionnelle issue du tableau précédent.

Sous ces hypothèses, l'approximation de la part moyenne des heures supplémentaires (y.c. majorations) dans la rémunération des salariés au Smic est égale à 1,3% (0,06*0,008+0,46*0,008+0,47*0,018).

Seules les majorations pour heures supplémentaires étant exclues de l'assiette de vérification du Smic, on estime la **part moyenne des majorations pour heures supplémentaires dans la rémunération des salariés au Smic**, en faisant l'hypothèse d'un taux de majoration de 25 % par heures supplémentaires, soit : 0,3 % (1,3 % * (1-1/1,25)).

De façon équivalente, la **part moyenne des primes d'ancienneté et de contraintes de poste dans la rémunération des salariés au Smic** est estimée à 5 %.

Au total, 5,3 % environ[32] du salaire horaire Dads (*SNETHO*) pourrait être composé de majorations en heures supplémentaire et de primes non incluses dans l'assiette de vérification du Smic.

Une majoration de l'ordre de 5 % est donc retenue pour déterminer les salariés au voisinage du Smic. On encadre donc le salaire horaire avec les bornes suivantes :

$$0{,}8*SmicH_1 <= SNETHO <= SmicH_2*1{,}05$$

(lorsqu'un établissement est soumis à une GMR, on utilise la même démarche pour identifier les salariés au voisinage du Smic en comparant aux valeurs des GMR horaires).

[32] Ce proxy serait plus élevé s'il intégrait la partie de l'intéressement inclue dans le salaire Dads mais pas dans l'assiette de vérification du Smic.

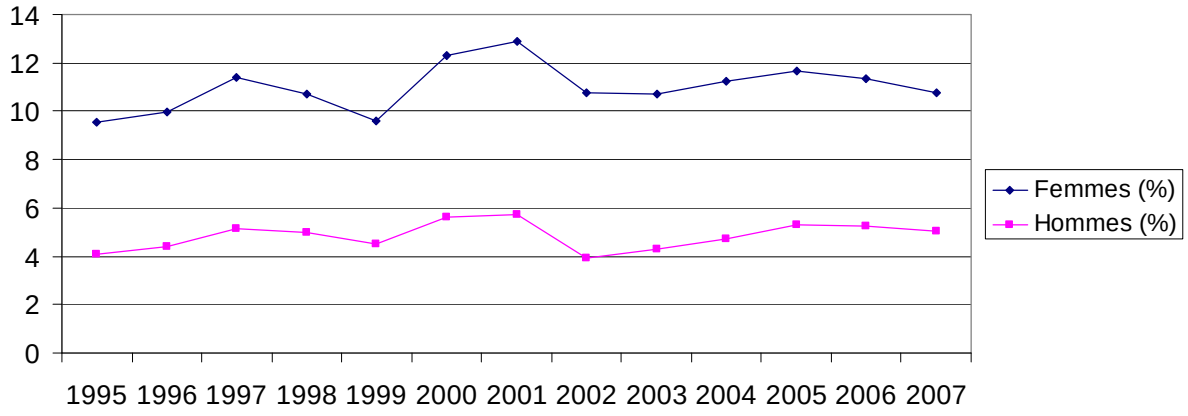
ANNEXE 2 : CARACTERISTIQUES DES SALARIES REMUNERES AU VOISINAGE DU SMIC OU REMUNERES SUR LA BASE DU SMIC EN 2008 DANS LES DADS ET/OU DANS L'ECMOSS

	Structure de la population (en %)	Salariés dont la rémunération est supérieure au Smic quel que soit le concept	Salariés rémunérés sur la base du Smic mais pas au voisinage du Smic	Salariés rémunérés au voisinage du Smic et sur la base du Smic	Salariés rémunérés au voisinage du Smic mais pas sur la base du Smic	**Smic Ecmoss**	**Smic Dads**
		(1)	**(2)**	**(3)**	**(4)**	**(2)+(3)**	**(3)+(4)**
Catégorie socio-professionnelle							
Cadres	16,7	19,2	0	0,2	1,0	0,1	0,5
Profession intermédiaire	24,8	28	2,7	2	10,4	2,5	5,3
Employés	25,4	22,7	43,2	40,8	48,2	42,5	43,7
Ouvriers	33,1	30,1	54,1	57	40,4	55	50,5
Sexe							
Hommes	59,3	38,1	53,9	61,7	63,3	36,5	37,7
Femmes	40,7	61,9	46,1	38,3	36,7	63,5	62,3
Durée du travail							
Temps complet	83,6	86,9	70,2	51,5	*53,6*	64,2	52,3
Temps partiel	16,4	13,1	29,8	48,5	46,4	35,8	47,7
Age							
Moins de 25 ans	6,6	5,1	14,4	16,6	16,2	14,1	20,8
De 25 à moins de 30 ans	12,4	12,1	12,9	15,1	15,1	13,3	15,7
De 30 ans à moins de 35 ans	13,9	13,9	14,2	13,3	14,1	13,8	14,3
De 35 ans à moins de 40 ans	15,2	15,6	14,9	9,3	10,6	13,3	19,3
De 40 ans à moins de 50 ans	29,3	30	25,1	27,0	24,8	25,5	10,6
50 ans et plus	22,6	23,3	18,5	18,6	19,2	20,1	25,4
Taille de l'entreprise							
10 à 19 salariés	11,1	10,7	11,6	15,5	17,5	12,9	16,3
20 à 49 salariés	15,5	14,5	17,9	28,6	24,4	21,4	27
50 à 99 salariés	9,6	9,2	12,4	13,1	10,4	12,6	12,1
100 à 249 salaries	12,3	12,1	15,2	12,3	12,2	14,3	12,3
250 à 499 salariés	9,2	9,4	8,5	7,5	7,9	8,1	7,6
500 salariés ou plus	42,3	44,1	34,4	23	27,6	30,7	24,8

Champ : Entreprises de plus de 10 salariés. Salariés Ecmoss appariés avec les Dads.
Lecture : En 2006, 38,1 % des salariés dont la rémunération est supérieur au Smic quel que soit le concept sont des hommes, contre 59,3 % pour l'ensemble des salariés des entreprises de plus de 10 salariés.

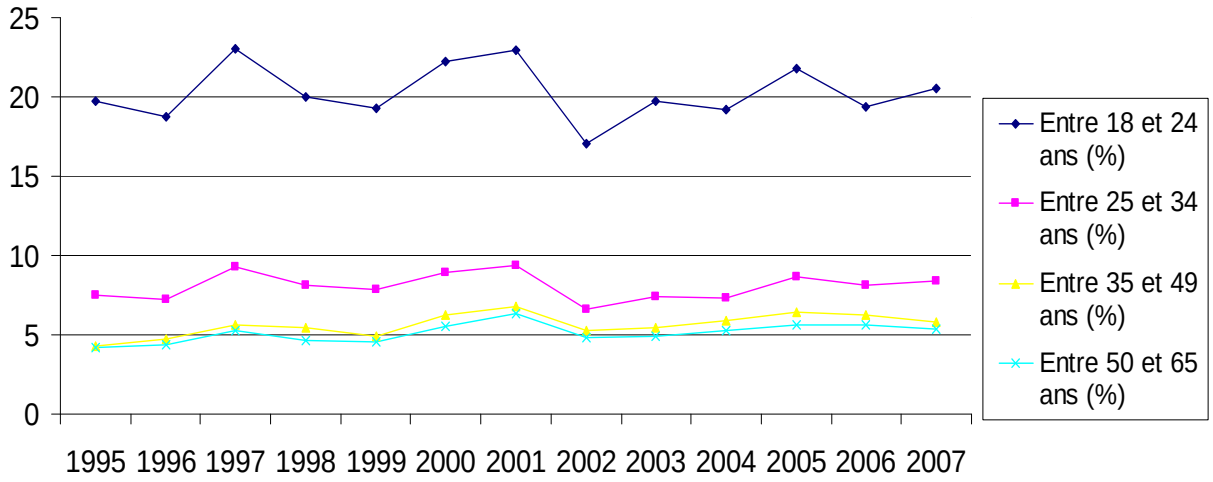
ANNEXE 3 : PART DES SALARIES AU VOISINAGE DU SMIC SELON L'ANNEE ET PAR CARACTERISTIQUES DEMOGRAPHIQUES ET SOCIOECONOMIQUES

- Part des salariés au voisinage du Smic selon le sexe



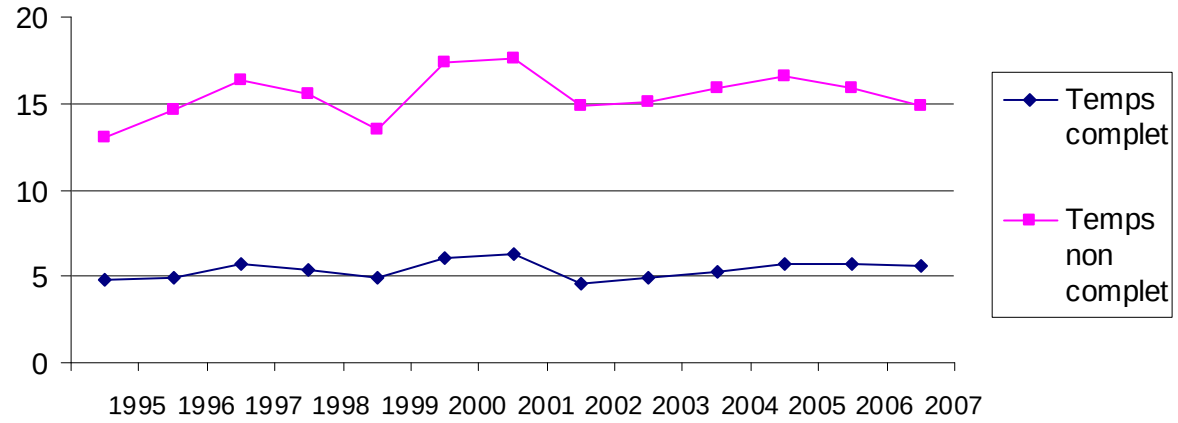
Source : Insee panel Dads 1995-2007, base Dares-Urssaf. 30 % des salariés du panel ont été sélectionnés aléatoirement parmi les individus nés une année paire.
Observation : Calculs sur tous les postes en pondérant par la durée de la paie.

- Part des salariés au voisinage du Smic selon la tranche d'âge



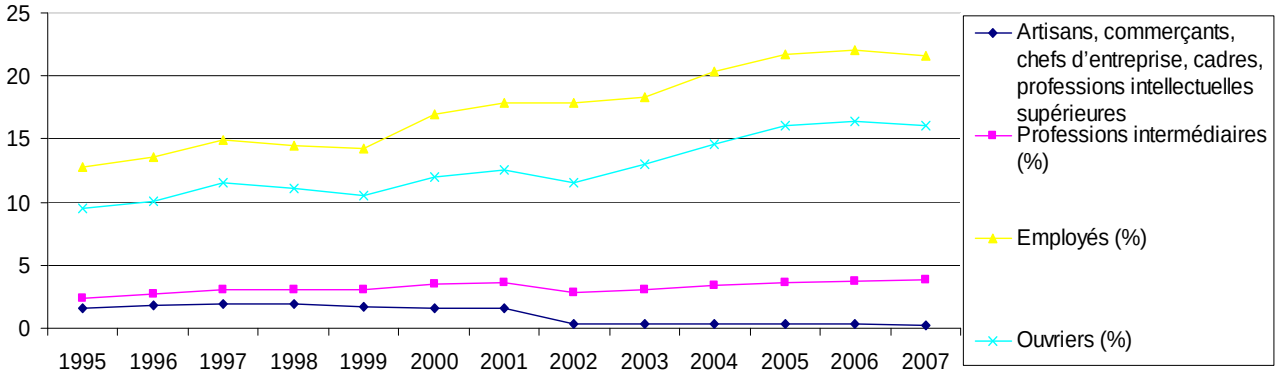
Source : Insee panel Dads 1995-2007, base Dares-Urssaf. 30 % des salariés du panel ont été sélectionnés aléatoirement parmi les individus nés une année paire.
Observation : Calculs sur tous les postes en pondérant par la durée de la paie.

- Part des salariés au voisinage du Smic selon la durée du travail



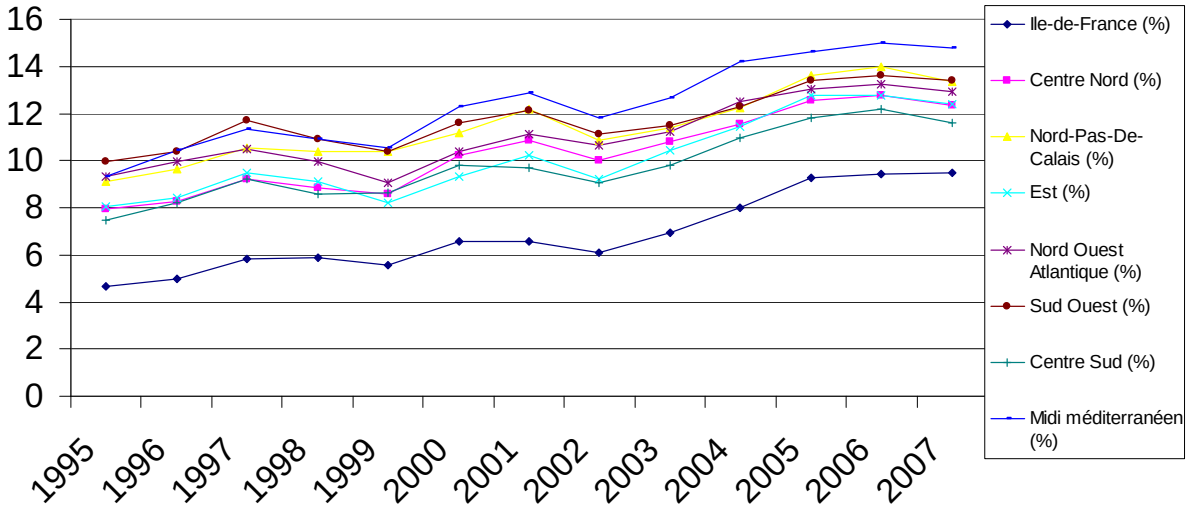
Source : Insee panel Dads 1995-2007, base Dares-Urssaf. 30 % des salariés du panel ont été sélectionnés aléatoirement parmi les individus nés une année paire.
Observation : Calculs sur tous les postes en pondérant par la durée de la paie.

- Part des salariés au voisinage du Smic selon la catégorie socioprofessionnelle



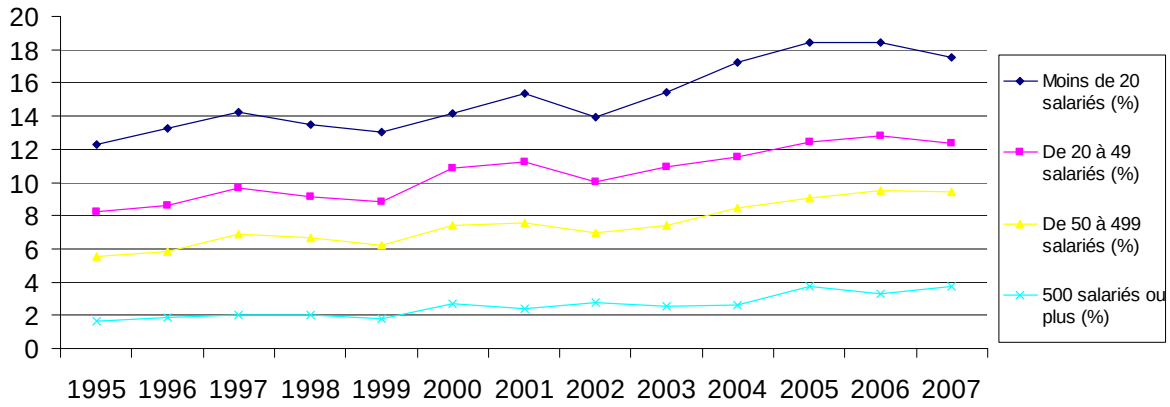
Source : Insee panel Dads 1995-2007, base Dares-Urssaf. 30 % des salariés du panel ont été sélectionnés aléatoirement parmi les individus nés une année paire.
Observation : Calculs sur tous les postes en pondérant par la durée de la paie.

- Part des salariés au voisinage du Smic selon la région de résidence



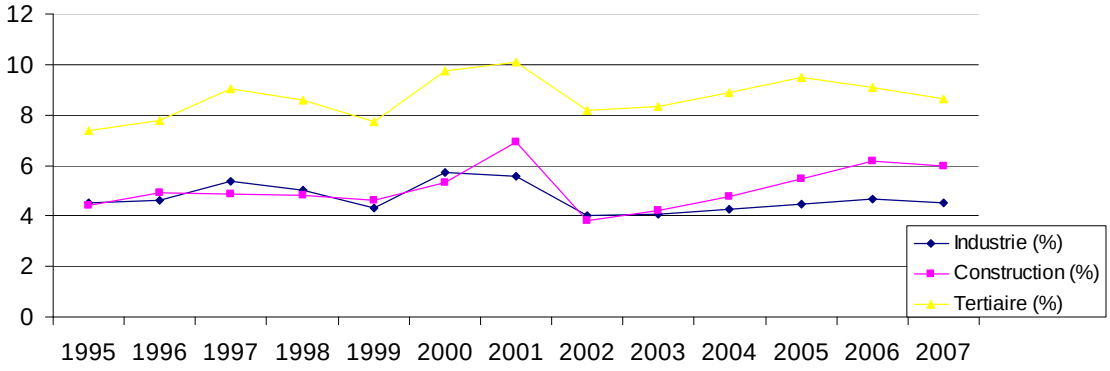
Source : Insee panel Dads 1995-2007, base Dares-Urssaf. 30 % des salariés du panel ont été sélectionnés aléatoirement parmi les individus nés une année paire.
Observation : Calculs sur tous les postes en pondérant par la durée de la paie.

- Part des salariés au voisinage du Smic selon la taille de l'établissement



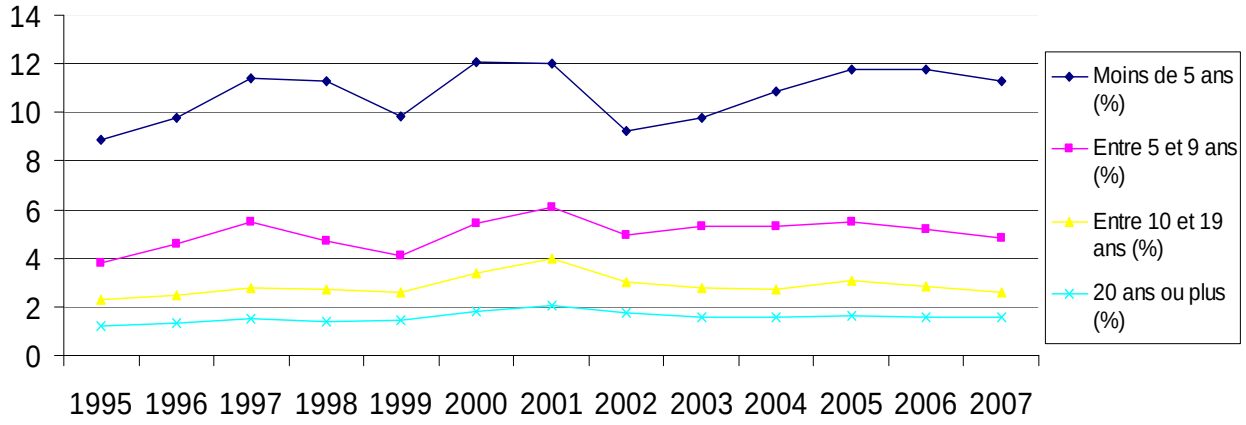
Source : Insee panel Dads 1995-2007, base Dares-Urssaf. 30 % des salariés du panel ont été sélectionnés aléatoirement parmi les individus nés une année paire.
Observation : Calculs sur tous les postes en pondérant par la durée de la paie.

- Part des salariés au voisinage du Smic selon le secteur d'activité



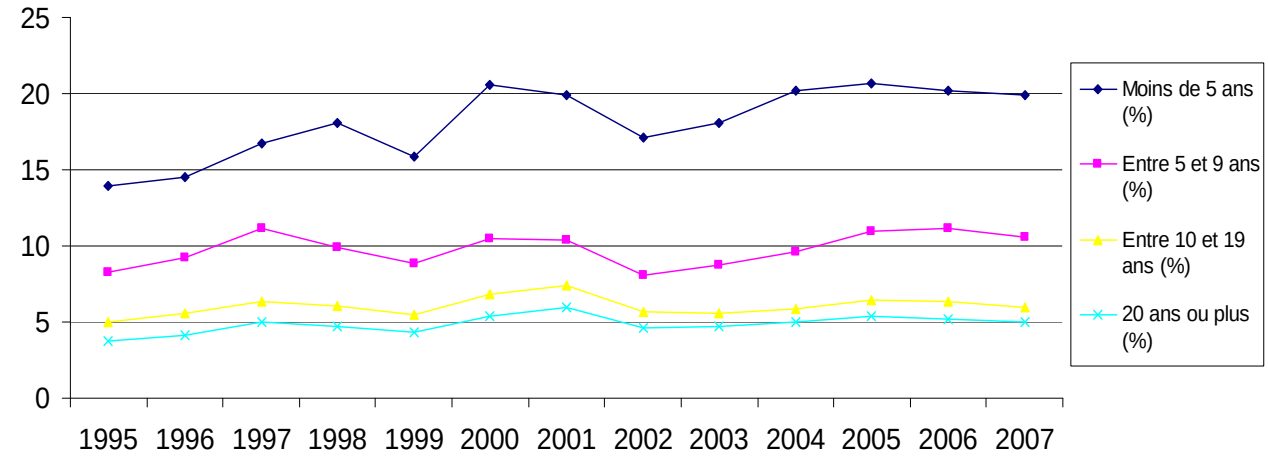
Source : Insee panel Dads 1995-2007, base Dares-Urssaf. 30 % des salariés du panel ont été sélectionnés aléatoirement parmi les individus nés une année paire.
Observation : Calculs sur tous les postes en pondérant par la durée de la paie.

- Part des salariés au voisinage du Smic selon l'ancienneté dans l'entreprise



Source : Insee panel Dads 1995-2007, base Dares-Urssaf. 30 % des salariés du panel ont été sélectionnés aléatoirement parmi les individus nés une année paire.
Observation : Calculs sur tous les postes en pondérant par la durée de la paie.

- Part des salariés au voisinage du Smic selon l'ancienneté dans le panel Dads



Source : Insee panel Dads 1995-2007, base Dares-Urssaf. 30 % des salariés du panel ont été sélectionnés aléatoirement parmi les individus nés une année paire.
Observation : Calculs sur tous les postes en pondérant par la durée de la paie.
Note : l'ancienneté dans le panel correspond au nombre d'années entre l'année observée et la date d'entrée de l'individu dans le panel Dads.

ANNEXE 4 : ESTIMATION DE LA PROBABILITE D'ETRE PAYE AU VOISINAGE DU SMIC PLUTOT QU'A UN SALAIRE SUPERIEUR

Résultats de la régression logistique

Variable	Coefficient	Significativité
Constante	-2,48	***
Sexe		
Homme	Réf.	
Femme	0,55	***
Age		
Entre 18 et 24 ans	0,30	***
Entre 25 et 34 ans	Réf.	
Entre 35 et 49 ans	-0,03	***
Entre 50 et 65 ans	0,05	***
Catégorie socioprofessionnelle		
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise, cadres et professions intellectuelles supérieures	-2,12	***
Professions intermédiaires	-1,49	***
Employés	-0,36	***
Ouvriers	Réf.	
Région de résidence		
Ile-de-France	Réf.	
Centre Nord	0,27	***
Nord-Pas-De-Calais	0,42	***
Est	0,34	***
Nord Ouest Atlantique	0,25	***
Sud Ouest	0,31	***
Centre Sud	0,24	***
Midi méditerranéen	0,34	***
Ancienneté dans le panel		
Moins de 5 ans	0,25	***
Entre 5 et 9 ans	Réf.	
Entre 10 et 19 ans	-0,22	***
20 ans ou plus	-0,26	***
Ancienneté dans l'entreprise		
Moins de 5 ans	0,51	***
Entre 5 et 9 ans	Réf.	
Entre 10 et 19 ans	-0,39	***
20 ans ou plus	-0,57	***
Durée du travail		
Temps complet	Réf.	
Temps non complet	0,29	***
Taille de l'établissement		
Moins de 20 salariés	Réf.	
De 20 à 49 salariés	-0,32	***
De 50 à 499 salariés	-0,52	***
500 salariés ou plus	-0,88	***
Salaire par tête dans l'entreprise		
1er quartile	Réf.	
2e quartile	0,95	***
3e quartile	-0,49	***
4e quartile	-0,51	***

Variable	Coefficient	Significativité
Secteur d'activité		
Agro-alimentaire	-0,17	***
Biens de consommation	0,07	***
Automobile	-0,63	***
Biens d'équipement	-0,34	***
Biens intermédiaires	-0,14	***
Energie	-0,64	***
Construction	-0,92	***
Commerces	0,03	**
Transports	-0,46	***
Banque-Assurance	-0,40	***
Immobilier	-0,60	***
Services aux entreprises	Réf.	
Services aux particuliers	0,03	***
Education, Santé, Action Social	0,08	**
Administration, associations	0,10	***
Année d'observation		
1995	-0,40	***
1996	-0,30	***
1997	-0,10	***
1998	-0,14	***
1999	-0,29	***
2000	Réf.	
2001	0,05	***
2002	-0,29	
2003	-0,22	***
2004	-0,14	***
2005	-0,06	***
2006	-0,09	***
2007	-0,13	***

Source : Insee panel Dads 1995-2007, base Dares-Urssaf. 30 % des salariés du panel ont été sélectionnés aléatoirement parmi les individus nés une année paire (N=2 730 037 observations).

Note : Tous les postes ont été considérés en pondérant par la durée de la paie. Estimation par maximum de vraisemblance. *** coefficient significatif au seuil de 1 %, ** coefficient significatif au seuil de 5 %.

ANNEXE 5 : MATRICES DE TRANSITION ENTRE LES TROIS ETATS D'UNE ANNEE SUR L'AUTRE POUR LA COHORTE DES SALARIES AU VOISINAGE DU SMIC EN 1995

		Voisinage Smic	Salaires supérieurs	Hors champ	Total individus
		Année d'arrivée 1996			
Année de départ 1995	**Voisinage Smic**	38,1	40,1	21,8	12 152
		Année d'arrivée 1997			
Année de départ 1996	**Voisinage Smic**	55,4	30,9	13,7	4 630
	Salaires supérieurs	14,9	63,9	21,2	4 873
	Hors champ	5,1	14,6	80,4	2 649
		Année d'arrivée 1998			
Année de départ 1997	**Voisinage Smic**	55,7	32,2	12,1	3 428
	Salaires supérieurs	10,3	73,7	16,0	4 932
	Hors champ	4,9	12,8	82,3	3 792
		Année d'arrivée 1999			
Année de départ 1998	**Voisinage Smic**	51,6	36,7	11,7	2 602
	Salaires supérieurs	7,2	78,0	14,8	5 225
	Hors champ	4,5	12,7	82,8	4 325
		Année d'arrivée 2000			
Année de départ 1999	**Voisinage Smic**	56,8	32,2	11,0	1 913
	Salaires supérieurs	10,8	76,9	12,3	5 579
	Hors champ	4,3	12,4	83,2	4 660
		Année d'arrivée 2001			
Année de départ 2000	**Voisinage Smic**	56,6	32,4	11,0	1 892
	Salaires supérieurs	8,8	79,5	11,8	5 486
	Hors champ	3,9	10,6	85,4	4 774
		Année d'arrivée 2002			
Année de départ 2001	**Voisinage Smic**	45,1	42,5	12,4	1 738
	Salaires supérieurs	4,9	81,8	13,3	5 480
	Hors champ	3,2	10,7	86,2	4 934
		Année d'arrivée 2003			
Année de départ 2002	**Voisinage Smic**	50,4	34,6	15,1	1 209
	Salaires supérieurs	5,4	79,6	15,1	5 748
	Hors champ	2,2	7,7	90,1	5 195
		Année d'arrivée 2004			
Année de départ 2003	**Voisinage Smic**	54,1	34,1	11,8	1 030
	Salaires supérieurs	6,0	83,3	10,7	5 391
	Hors champ	2,3	7,4	90,4	5 731
		Année d'arrivée 2005			
Année de départ 2004	**Voisinage Smic**	49,2	36,9	13,9	1 010
	Salaires supérieurs	6,0	82,4	11,6	5 264
	Hors champ	2,9	8,7	88,4	5 878
		Année d'arrivée 2006			
Année de départ 2005	**Voisinage Smic**	51,9	37,5	10,6	982
	Salaires supérieurs	5,1	85,4	9,5	5 225
	Hors champ	2,2	7,0	90,8	5 945
		Année d'arrivée 2007			
Année de départ 2006	**Voisinage Smic**	49,5	37,1	13,4	908
	Salaires supérieurs	4,4	85,8	9,7	5 244
	Hors champ	2,2	7,2	90,7	6 000

Source : Insee panel Dads 1995-2007, base Dares-Urssaf. 30 % des salariés du panel ont été sélectionnés aléatoirement parmi les individus nés une année paire.
Champ : Cohorte des salariés au voisinage du Smic en 1995. Pour chaque individu, on retient le poste principal sur l'année.

ANNEXE 6 : TYPOLOGIE DES TRAJECTOIRES DES SALARIES AU VOISINAGE DU SMIC SUR DES COHORTES GLISSANTES

Cette annexe détaille les diverses trajectoires individuelles correspondant aux six trajectoires types définies dans la typologie.

Si on désigne par : 0 un épisode en hors du champ des Dads, 1 un épisode de rémunération au voisinage du Smic et 2 un épisode avec une rémunération supérieure, les six classes de trajectoires correspondent aux trajectoires individuelles suivantes :

Classe 1 : Les salariés au voisinage du Smic de façon permanente :
Trajectoires : 11111

Classe 2 : Du voisinage du Smic vers des salaires supérieurs :
Trajectoires : 12222, 11222, 11122, **11112**

Classe 3 : Allers-retours entre le voisinage du Smic et des salaires supérieurs :
Trajectoires : 11212, 12112, 12122, 12212, 11221, 12121, 12211, 12221
11121, 11211, 12111

Classe 4 : Du voisinage du Smic au hors champ d'analyse :
Trajectoires : 10000, 11000, 11100, **11110**

Classe 5 : Sortie du voisinage du Smic mais hors champ après :
Trajectoires : 12000, 11200, 11120, 11220, 12200, 12220

Classe 6 : Allers-retours entre voisinage du Smic ou salaires supérieurs et hors champs Dads :
Trajectoires : 10101, 10001, 10011, **10111**, 11001, **11011**, **11101**, 10010, 10100, 10110, 11010,
10102, 10120, 12020, 10002, 10012, 10022,10112, 10122, 10202, 10212, 10222, 11002, 11012, 11022, 11102, 11202,
12002, 12012, 12022, 12102, 12202, 10021, 10121, 10201, 10211, 10221, 11021, 11201, 12001, 12011, 12021, 12101,
10020, 10200, 10210, 10220, 11020, 11210, 12010, 12100, 12110, 12120, 12210, 12201

Si les trajectoires en gras (quatre années au voisinage du Smic sur les cinq années d'observation) avaient été regroupées dans la catégorie des salariés au voisinage du Smic de façon permanente, cela aurait conduit à créer une catégorie « durablement au voisinage du Smic », représentant 14,1 % des salariés initialement au voisinage du Smic. La trajectoire 11112 représente 3,1 % de l'ensemble des trajectoires[33], la trajectoire 11110, 1,1 %, les trajectoires 11121, 11211 et 12111, 3,0 % et les trajectoires 10111, 11011 et 11101 0,4 %. Au total, ces trajectoires représentent 7,6 % des trajectoires (voir tableau ci-dessous).

Les trajectoires surlignées auraient également pu être rassemblées avec la catégorie de trajectoires « du voisinage du Smic vers des salaires supérieurs ». Ces trajectoires (contenant qu'un seul épisode de hors champ) peuvent en effet être considérées comme des trajectoires d'évolution salariale ascendante. Elles représentent 5,1 % de l'ensemble des trajectoires.

Part des trajectoires en gras et surlignées dans l'ensemble des trajectoires

% dans l'ensemble des trajectoires	**Classe 1** Les salariés au voisinage du Smic de façon permanente	**Classe 2** Du voisinage du Smic vers des salaires supérieurs	**Classe 3** Allers-retours entre le voisinage du Smic et des salaires supérieurs	**Classe 4** Du voisinage du Smic au hors champ d'analyse	**Classe 5** Evolution vers des salaires supérieurs puis hors champ	**Classe 6** Allers-retours entre voisinage du Smic (éventuellement salaires supérieurs) et hors champ
Part de la catégorie, hors trajectoires en gras ou surlignées	6,5	28,6	8,0	16,3	15,6	12,4
Trajectoires en gras	-	3,1	3,0	1,1	-	0,4
Trajectoires surlignées	-	-	-	-	-	5,1
Ensemble	**6,5**	**31,7**	**11,0**	**17,4**	**15,6**	**17,9**

[33] Ces calculs sont réalisés sur les données portant sur les neuf cohortes empilées.

ANNEXE 7 : EVOLUTION DE LA TYPOLOGIE DE TRAJECTOIRES SUR DES COHORTES GLISSANTES (EN %)

	Au voisinage du Smic de façon permanente	Du voisinage du Smic vers des salaires supérieurs	Allers-retours entre voisinage du Smic et salaires supérieurs	Du voisinage du Smic au hors champ	Evolution vers des salaires supérieurs puis hors champ	Allers-retours entre voisinage du Smic ou salaires supérieurs et hors champ	No. obs.
95-99	7,6	30,6	10,4	19,6	14,5	17,3	12 152
96-00	8,0	31,1	10,6	18,7	14,5	17,1	13 058
97-01	7,6	32,0	12,3	16,7	14,3	17,1	14 926
98-02	6,2	33,6	11,8	16,4	14,2	17,8	14 837
99-03	6,5	33,4	9,4	17,0	17,1	16,6	13 594
00-04	5,4	33,6	10,0	17,3	17,1	16,7	18 055
01-05	5,1	30,1	11,2	17,5	17,0	19,1	19 027
02-06	6,4	29,1	11,4	17,2	15,5	20,4	15 382
03-07	6,5	31,5	11,3	16,9	14,9	18,9	15 049
Moyenne pondérée	6,5	31,7	11,0	17,4	15,6	17,9	13 6080

Source : Insee panel Dads 1995-2007, base Dares-Urssaf. 30 % des salariés du panel ont été sélectionnés aléatoirement parmi les individus nés une année paire. Ensemble des neuf cohortes de salariés au voisinage du Smic la première année. Salariés en poste principal sur l'année.

Note de lecture : 7,6 % des individus de la cohorte 95-99 (des individus au Smic en 1995 suivis jusqu'en 1999) sont payés au voisinage du Smic sur toute la période.

ANNEXE 8 : PROBABILITE D'APPARTENIR A UNE CATEGORIE DE TRAJECTOIRES VS. LES AUTRES CATEGORIES (MODELES LOGIT BINOMIAUX)

	Au voisinage du Smic de façon permanente	Du voisinage du Smic vers des salaires supérieurs	Allers-retours entre voisinage du Smic et salaires supérieurs	Du voisinage du Smic au hors champ	Evolution vers des salaires supérieurs puis hors champ	Allers-retours entre voisinage du Smic (éventuellement salaires supérieurs) et hors champ
Constante	-2,80 ***	-1,72 ***	-2,85 ***	-0,35 ***	-2,01 ***	-1,42 ***
Sexe						
Femme	0,28 ***	-0,16 ***	0,29 ***	-0,00 ns	0,00 ns	-0,07 ***
Homme	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Age						
18-24 ans	-0,64 ***	0,27 ***	0,10 ***	-0,88 ***	0,09 ***	0,52 ***
25-34 ans	-0,39 ***	0,09 ***	-0,01 ns	-0,28 ***	0,15 ***	0,24 ***
35-49 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
50-65 ans	-0,30 ***	-0,53 ***	-0,41 ***	0,72 ***	0,62 ***	-0,45 ***
Catégorie socioprofessionnelle						
Chef d'entreprise, cadre, etc.	-0,09 ns	0,12 ***	-0,51 ***	0,41 ***	-0,11 **	-0,16 ***
Profession intermédiaire	-0,81 ***	0,36 ***	-0,48 ***	-0,07 **	0,04 ns	0,01 ns
Employé	-0,12 ***	0,22 ***	-0,06 ***	-0,19 ***	0,00 ns	-0,05 ***
Ouvrier	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Type de travail						
Temps complet	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Temps partiel	-0,02 ns	-0,44 ***	-0,08 ***	0,46 ***	0,03 ns	0,20 ***
Nombre de mois de salaires perçus la première année						
Moins de 3 mois	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
3-5 mois	0,30 ***	0,43 ***	0,25 ***	-0,27 ***	-0,05 *	-0,23 ***
6-8 mois	0,54 ***	0,61 ***	0,43 ***	-0,49 ***	-0,07 **	-0,34 ***
9-12 mois	1,14 ***	0,98 ***	0,70 ***	-1,05 ***	-0,07 ***	-0,77 ***
Lieu de résidence						
Ile-de-France	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Centre Nord	0,44 ***	0,09 ***	0,09 ***	-0,03 ns	-0,14 ***	-0,17 ***
Nord-Pas-de-Calais	0,40 ***	0,02 ns	0,19 ***	0,06 *	-0,17 ***	-0,19 ***
Est	0,45 ***	0,01 ns	0,13 ***	0,04 ns	-0,15 ***	-0,14 ***
Nord-ouest Atlantique	0,37 ***	0,24 ***	0,10 ***	-0,17 ***	-0,17 ***	-0,23 ***
Sud Ouest	0,30 ***	0,17 ***	0,11 ***	-0,18 ***	-0,10 ***	-0,14 ***
Centre Sud	0,21 ***	0,13 ***	0,11 ***	-0,09 ***	-0,16 ***	-0,06 **
Midi Méditerranéen	0,21 ***	-0,02 ns	-0,03 ns	0,06 **	-0,05 *	-0,00 ns
Ancienneté dans le panel						
Moins de 5 ans	0,03 ns	-0,16 ***	-0,10 ***	0,37 ***	0,00 ns	-0,08 ***
5-9 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
10-19 ans	0,14 ***	0,09 ***	0,06 **	-0,16 ***	-0,05 *	0,01 ns
20 ans et plus	0,31 ***	0,05 **	0,16 ***	-0,22 ***	-0,00 ns	-0,08 **
Ancienneté dans l'entreprise						
Moins de 5 ans	-0,29 ***	-0,11 ***	-0,05 *	0,04 ns	0,17 ***	0,25 ***
5-9 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
10 ans et plus	-0,06 ns	-0,03 ns	-0,08 **	0,13 ***	0,13 ***	-0,18 ***

	Au voisinage du Smic de façon permanente	Du voisinage du Smic vers des salaires supérieurs	Allers-retours entre voisinage du Smic et salaires supérieurs	Du voisinage du Smic au hors champ	Evolution vers des salaires supérieurs puis hors champ	Allers-retours entre voisinage du Smic (éventuellement salaires supérieurs) et hors champ
Taille établissement						
Moins 20 salariés	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
20-49 salariés	-0,26 ***	0,06 ***	-0,07 ***	0,11 ***	-0,05 **	0,00 ns
50-499 salariés	-0,29 ***	0,14 ***	-0,11 ***	0,05 **	-0,03 ns	-0,05 **
500 salariés et plus	-0,70 ***	0,26 ***	-0,26 ***	0,04 ns	-0,00 ns	-0,05 ns
Masse salariale par tête en 2000						
1er quartile	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
2ème quartile	-0,67 ***	0,25 ***	-0,15 ***	-0,13 ***	0,06 ***	0,03 ns
3ème quartile	-0,94 ***	0,30 ***	-0,37 ***	-0,05 **	0,04 ns	0,08 ***
4ème quartile	-0,84 ***	0,13 ***	-0,41 ***	0,10 ***	0,03 ns	0,18 ***
Secteur d'activité						
Industrie	-1,25 ***	0,21 ***	-0,12 ***	-0,05 ns	0,05 ns	0,12 ***
Construction	-0,03 ns	-0,02 ns	-0,03 ns	-0,02 ns	0,05 **	0,02 ns
Tertiaire	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Catégorie juridique						
Société commerciale	-0,33 ***	0,19 ***	0,28 ***	-0,48 ***	0,13 ***	0,08 ***
Autre que société commerciale	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Nb, individus dans la catégorie	**8822**	**43096**	**14906**	**23694**	**21160**	**24402**
Nb, observations	**136080**	**136080**	**136080**	**136080**	**136080**	**136080**

Source : Insee panel Dads 1995-2007, base Dares-Urssaf. 30 % des salariés du panel ont été sélectionnés aléatoirement parmi les individus nés une année paire.

NB : Salariés en poste principal sur l'année. Les valeurs indiquées dans le tableau correspondent aux coefficients estimés. Le modèle a été estimé par maximum de vraisemblance sur l'ensemble des neuf cohortes de salariés au voisinage du Smic la première année. Dans les modèles ont été également introduites des indicatrices de cohorte (la référence étant la cohorte observée sur la période 1995-1999). *** coefficient significatif au seuil de 1 %, ** coefficient significatif au seuil de 5 %, * coefficient significatif au seuil de 10 %, « ns » coefficient non significatif au seuil de 10 %. L'ancienneté dans le panel correspond au nombre d'années entre l'année observée et la date d'entrée de l'individu dans le panel Dads.

ANNEXE 9 : MODELE LOGIT MULTINOMIAL EXPLIQUANT LA PROBABILITE D'ETRE DANS UNE CERTAINE CATEGORIE DE TRAJECTOIRES PAR RAPPORT AU FAIT D'AVOIR UNE TRAJECTOIRE DE TYPE « AU VOISINAGE DU SMIC DE FAÇON PERMANENTE »

	« Du voisinage du Smic vers des salaires supérieurs » vs « au voisinage du Smic de façon permanente »	**« Allers-retours entre voisinage du Smic et salaires supérieurs » vs « au voisinage du Smic de façon permanente »**	**« Du voisinage du Smic au hors champ » vs « au voisinage du Smic de façon permanente »**	**« Sortie du voisinage du Smic puis hors champ » vs « au voisinage du Smic de façon permanente »**	**« Allers-retours entre voisinage du Smic ou salaires supérieurs et hors champ » vs « au voisinage du Smic de façon permanente »**
Constante	1,00 ***	-0,01 ns	2,10 ***	0,77 ***	1,22 ***
Sexe					
Femme	-0,38 ***	-0,01 ns	-0,28 ***	-0,27 ***	-0,33***
Homme	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Age					
18-24 ans	0,81 ***	0,71 ***	-0,10 *	0,69 ***	1,02 ***
25-34 ans	0,43 ***	0,35 ***	0,15 ***	0,49 ***	0,56 ***
35-49 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
50-65 ans	-0,11 ***	-0,11 **	0,84 ***	0,79 ***	-0,11 **
Catégorie socioprofessionnelle					
Chef d'entreprise, cadre, etc.	0,17 **	-0,37 ***	0,42 ***	0,00 ns	-0,04 ns
Profession intermédiaire	1,02 ***	0,34 ***	0,72 ***	0,82 ***	0,80 ***
Employé	0,27 ***	0,07 **	-0,04 ns	0,12 ***	0,07 **
Ouvrier	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Type de travail					
Temps complet	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Temps partiel	-0,28 ***	-0,05 ns	0,42 ***	0,06 **	0,20 ***
Nombre de mois de salaires perçus la première année					
Moins de 3 mois	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
3-5 mois	0,02 ns	-0,07 ns	-0,52 ***	-0,34 ***	-0,46 ***
6-8 mois	-0,06 ns	-0,12 ns	-0,90 ***	-0,58 ***	-0,76 ***
9-12 mois	-0,37 ***	-0,43 ***	-1,92 ***	-1,14 ***	-1,67 ***
Lieu de résidence					
Ile-de-France	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Centre Nord	-0,37 ***	-0,35 ***	-0,46 ***	-0,55 ***	-0,57 ***
Nord-Pas-de-Calais	-0,38 ***	-0,22 ***	-0,35 ***	-0,53 ***	-0,55 ***
Est	-0,43 ***	-0,31 ***	-0,40 ***	-0,56 ***	-0,56 ***
Nord-ouest Atlantique	-0,19 ***	-0,26 ***	-0,51 ***	-0,51 ***	-0,55 ***
Sud Ouest	-0,17 ***	-0,19 ***	-0,45 ***	-0,38 ***	-0,41 ***
Centre Sud	-0,12 **	-0,10 *	-0,29 ***	-0,34 ***	-0,25 ***
Midi Méditerranéen	-0,23 ***	-0,24 ***	-0,16 ***	-0,25 ***	-0,21 ***
Ancienneté dans le panel					
Moins de 5 ans	-0,16 ***	-0,13 **	0,27 ***	-0,03 ns	-0,11 **
5-9 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
10-19 ans	-0,07 ns	-0,07 ns	-0,26 ***	-0,17 ***	-0,13 ***
20 ans et plus	-0,24 ***	-0,14 **	-0,46 ***	-0,30 ***	-0,36 ***
Ancienneté dans l'entreprise					
Moins de 5 ans	0,19 ***	0,22 ***	0,30 ***	0,41 ***	0,49 ***

	« Du voisinage du Smic vers des salaires supérieurs » vs « au voisinage du Smic de façon permanente »	« Allers-retours entre voisinage du Smic et salaires supérieurs » vs « au voisinage du Smic de façon permanente »	« Du voisinage du Smic au hors champ » vs « au voisinage du Smic de façon permanente »	« Sortie du voisinage du Smic puis hors champ » vs « au voisinage du Smic de façon permanente »	« Allers-retours entre voisinage du Smic ou salaires supérieurs et hors champ » vs « au voisinage du Smic de façon permanente »
5-9 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
10 ans et plus	0,03 ns	-0,02 ns	0,16 ***	0,16 ***	-0,12 **
Taille établissement					
Moins 20 salariés	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
20-49 salariés	0,28 ***	0,18 ***	0,33 ***	0,21 ***	0,25 ***
50-499 salariés	0,37 ***	0,18 ***	0,31 ***	0,25 ***	0,24 ***
500 salariés et plus	0,85 ***	0,43 ***	0,71 ***	0,67 ***	0,64 ***
Masse salariale par tête en 2000					
1er quartile	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
2ème quartile	0,80 ***	0,50 ***	0,52 ***	0,69 ***	0,66 ***
3ème quartile	1,09 ***	0,57 ***	0,85 ***	0,94 ***	0,97 ***
4ème quartile	0,90 ***	0,44 ***	0,90 ***	0,84 ***	0,97 ***
Secteur d'activité					
Industrie	1,34 ***	1,09 ***	1,17 ***	1,25 ***	1,31 ***
Construction	0,02 ns	0,00 ns	0,01 ns	0,07 **	0,05 ns
Tertiaire	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Catégorie juridique					
Société commerciale	0,19 ***	0,28 ***	-0,48 ***	0,13 ***	0,08 ***
Autre que société commerciale	0,44 ***	0,55 ***	-0,09 ***	0,41 ***	0,36 ***
Nb. observations					**136080**

Source : Insee panel Dads 1995-2007, base Dares-Urssaf. 30 % des salariés du panel ont été sélectionnés aléatoirement parmi les individus nés une année paire.

NB : Salariés en poste principal sur l'année. Les valeurs indiquées dans le tableau correspondent aux coefficients estimés. Dans les modèles ont été également introduites des indicatrices de cohorte (la référence étant la cohorte observée sur la période 1995-1999). Estimation par maximum de vraisemblance. *** coefficient significatif au seuil de 1 %, ** coefficient significatif au seuil de 5 %, * coefficient significatif au seuil de 10 %, « ns » coefficient non significatif au seuil de 10 %. Un test de spécification de Hausman-McFadden a été mis en place et ne permet pas de rejeter l'hypothèse nulle d'indépendance des alternatives non pertinentes (IIA) de ce modèle. L'ancienneté dans le panel correspond au nombre d'années entre l'année observée et la date d'entrée de l'individu dans le panel Dads.