

La dynamique des salaires et du coût du travail entre 1996 et 2000

Fabrice Romans et Géraldine Séroussi (*)

Dans un contexte économique marqué par une forte croissance et de nombreuses créations d'emploi, les salaires du secteur marchand, nets de cotisations sociales et déflatés des prix à la consommation, ont connu des évolutions particulièrement dynamiques entre 1996 et 2000. Plusieurs facteurs ont contribué à ce résultat : la baisse des cotisations salariales, le recul de l'inflation et la hausse du niveau de qualification. Les salaires des cadres du tertiaire ont évolué plus rapidement que l'ensemble des salaires du secteur privé, alors que les plus bas salaires se sont concentrés autour du Smic. La hausse du coût du travail, dont le salaire est la principale composante, a été plus modérée pour les entreprises ayant négocié une réduction du temps de travail avec leurs salariés, en raison des allègements de charges patronales qui leur ont été octroyés à cette occasion.

Après quatre années de stabilité de l'emploi salarié de 1992 à 1996, les quatre dernières années du XX^e siècle ont été une période faste sur le marché du travail, en nombres d'emplois créés. En effet, à la fin de l'année 2000, le secteur concurrentiel non agricole s'était accru de plus d'un million et demi de salariés par rapport à fin 1996. Au cours de l'année 2000, 500 000 emplois nouveaux ont été créés. Le secteur des services, qui fut à l'origine de près des trois quarts des nouveaux emplois, a été particulièrement dynamique. Cette évolution très favorable de l'emploi s'est inscrite dans un contexte de forte croissance économique et de politiques publiques orientées vers l'aide aux publics les plus en difficulté (jeunes, chômeurs de longue durée, personnes peu qualifiées), les allègements de charges patronales ciblées sur les plus bas salaires et l'aménagement et la réduction du temps de travail [10, 17].

(*) Insee, Division « Salaires et revenus d'activité ».

Accroissement du pouvoir d'achat pour les salariés du privé entre 1996 et 2000...

Net de tous prélèvements à la source, le salaire net moyen¹ a augmenté de 8,2 % entre 1996 et 2000, après avoir progressé de 6,9 % entre 1992 et 1996. Hors inflation, la différence est beaucoup plus marquée : en moyenne, le salaire réel moyen du secteur privé et des entreprises publiques a augmenté de 4 %, alors qu'il avait baissé de 0,8 % entre 1992 et 1996 (*tableau 1*). La bonne conjoncture et la baisse des prélèvements à la source ont donc dynamisé le pouvoir d'achat moyen des salariés entre 1996 et 2000.

Tableau 1

Comparaison des évolutions du salaire moyen entre 1992 et 1996 et entre 1996 et 2000

En %

	Évolution entre 1992 et 1996	Évolution entre 1996 et 2000
Salaire brut nominal	10,8	7,5
<i>Incidence des prélèvements à la source (1)</i>	- 3,9	0,7
Salaire net nominal	6,9	8,2
<i>Inflation (2)</i>	7,7	4,2
Salaire net réel	- 0,8	4,0

(1) Les prélèvements à la source sont les cotisations sociales à la charge des salariés, y compris CSG et CRDS.

(2) Indice des prix à la consommation, y compris tabac, tous ménages.

Lecture : l'augmentation des prélèvements à la source entre 1992 et 1996 a joué négativement sur l'évolution du salaire net, à hauteur de 3,9 points.

Champ : emplois à temps complet du secteur concurrentiel non agricole, hors apprentis et stagiaires.

Source : Insee, *déclarations annuelles de données sociales (DADS)*.

Au niveau macroéconomique, cette hausse du salaire réel perçu par les salariés est le résultat de plusieurs facteurs. D'abord, le net ralentissement de l'inflation à partir de 1997 ne s'est pas répercuté complètement sur les salaires nominaux, ces derniers étant moins sensibles aux mouvements de l'inflation depuis le milieu des années quatre-vingt [19]. En effet, les négociations salariales ont le plus souvent débouché sur des accords portant sur des longues périodes. L'évolution des salaires nominaux a ainsi capté partiellement et avec retard les mouvements de l'évolution des prix à la consommation. Ensuite, la baisse du taux de chômage, de 12,1 % fin 1996 à 8,9 % fin 2000, a créé un climat plus propice aux revalorisations de salaires. Enfin, la hausse du niveau de qualification des emplois salariés a participé à cette évolution du salaire moyen : en effet, l'effectif des cadres et des dirigeants salariés d'entreprise, dont le salaire net de cotisations sociales est, en moyenne, 2,6 fois plus élevé que celui des ouvriers, a augmenté de 15 % entre 1996 et 2000², contre 5 à 6 % pour les autres catégories de salariés [3, 23].

Par ailleurs, la baisse des prélèvements à la source (cotisations salariales, contribution sociale généralisée – CSG – et contribution au remboursement de la dette sociale – CRDS –), due notamment au basculement des cotisations « maladie » sur la CSG, a

1. Salaire annuel moyen pour les salariés à temps complet du secteur privé et des entreprises publiques, net de tous prélèvements à la source (*encadré 1*).

2. Source DADS, salariés à temps complet, effectifs convertis en année-travail (*encadré 1*). L'enquête sur l'emploi donne la même évolution, de mars 1996 à mars 2000, pour les effectifs des salariés à temps complet [8, 13].

Encadré 1

Source et définitions sur les salaires

Les données sur les salaires et les effectifs, mis à part pour le taux de temps partiel (qui est issu d'une exploitation des enquêtes annuelles sur l'emploi), sont calculées à partir d'un traitement statistique des déclarations annuelles de données sociales (DADS). Ces déclarations sont celles que les entreprises adressent annuellement à l'administration sociale et fiscale. Tous les salariés à temps complet comme à temps non complet (temps partiel, intérimaire...), présents ou non toute l'année, des entreprises privées ou publiques du secteur marchand non agricole, sont concernés. Ces déclarations ne concernent quasiment pas le personnel domestique. En pratique, on les exclut de l'exploitation statistique, ainsi que les agents de l'État et des collectivités locales. Ici, ne sont également pas considérés les apprentis et les stagiaires. En revanche, les contrats mis en place dans le

cadre de la politique de l'emploi (contrats de qualification, notamment) sont pris en compte dans les DADS et dans cette étude.

Les salaires nets comprennent les primes, indemnités diverses et la rémunération des heures supplémentaires. Ils sont nets de toutes cotisations sociales, y compris la CSG déductible et la CRDS. Pour les salariés à temps complet, les effectifs sont convertis en années-travail au prorata de leur durée de présence dans l'établissement.

Le salaire nominal correspond au salaire versé en monnaie courante. Par opposition, le salaire réel est calculé en retirant les évolutions de prix à la consommation à l'évolution des salaires nominaux. L'évolution du salaire réel permet de connaître l'évolution du pouvoir d'achat du salarié.

contribué à hauteur de 0,7 point à la hausse du salaire net moyen. À l'inverse, cette contribution avait été fortement négative entre 1992 et 1996 (-3,9 points), en raison de la création de la CRDS et de l'augmentation de la CSG et des cotisations « chômage » [4, 14].

... malgré un contexte de modération salariale liée à la réduction du temps de travail

En matière de politique d'emploi, la situation économique favorable a permis le recentrage des dispositifs d'aide sur les publics les plus défavorisés, notamment les moins qualifiés et les chômeurs de longue durée. La politique d'allègements des charges patronales sur les bas salaires, instaurée en 1993 et renforcée en 1995, a été poursuivie au travers des lois « Aubry » sur la réduction du temps de travail (*encadré 2*).

Les lois « Aubry » ont eu pour principal effet de réduire fortement la durée moyenne hebdomadaire de travail, qui est passée de 38,6 heures fin décembre 1996 à 36,6 heures fin décembre 2000³. Pour 90 % des salariés, la réduction du temps de travail n'a entraîné aucune perte de salaire : une compensation a été réalisée sous la forme d'une hausse de salaire horaire ou d'une prime spécifique incluse dans le salaire de base. Cependant,

3. Il s'agit de la durée hebdomadaire collective moyenne, pour les salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel non agricole (source : enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main d'œuvre (Acemo) du ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité). Elle diffère légèrement de la durée habituelle (resp. effective) individuelle, durée habituellement (resp. effectivement) faite au cours d'une semaine de référence mesurée par l'enquête annuelle sur l'emploi.

Encadré 2

Les principaux dispositifs d'exonérations de charges patronales

La réduction dégressive des cotisations sur les bas et moyens salaires a été instituée en 1993 et renforcée en 1995. Cette dernière réduction concerne les salaires jusqu'à 1,3 Smic. Au niveau du Smic, l'exonération de cotisations patronales atteint 18 % du salaire. Cette réduction a pour but d'abaisser le coût du travail peu qualifié et ainsi de favoriser l'embauche de personnes à faibles qualifications.

Les allègements de charge liés à la réduction du temps de travail (RTT) ont été créés par les lois Aubry sur les « 35 heures ». La première loi, du 13 juin 1998, institue une aide incitative pour les entreprises effectuant une réduction négociée du temps de travail au moins égale à 10 % de la durée initiale de travail. Pour les entreprises ayant signé un accord de RTT en 1998, l'aide initiale annuelle s'élevait à 1 372 € par salarié. Elle s'amenuise au fil du temps, pour atteindre 610 € par salarié et par an, cinq ans après la mise en œuvre de la RTT. Cette aide concerne les entreprises ayant appliqué la RTT avant la baisse de la durée légale le 1^{er} février 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et avant le 1^{er} janvier 2002 pour les entreprises

de 20 salariés ou moins. La seconde loi Aubry sur les « 35 heures » du 19 janvier 2000 fixe la durée légale du temps de travail et institue un système d'allègement de charges patronales portant sur les salariés passés aux « 35 heures » : une aide annuelle pérenne de 610 € par salarié et un allègement dégressif « bas et moyens salaires » pour les salaires en dessous du seuil de 1,8 fois le Smic et qui atteint 26 % du salaire pour un salarié rémunéré au niveau du Smic. Cette ristourne remplace avantageusement, pour les entreprises passées aux « 35 heures », la ristourne sur les bas salaires.

Au-delà de ces mesures d'encouragement à la création d'emplois et à la réduction du temps de travail, coexistent d'autres dispositifs d'exonérations de cotisations patronales, plus ciblées, parmi lesquels se trouvent principalement les mesures en faveur de publics particuliers (contrat de qualification, contrat initiative emploi...) et les mesures pour le développement économique de zones géographiques défavorisées (outre-mer, zones franches urbaines, zones de revitalisation rurale).

pour plus de la moitié des salariés concernés par un accord de réduction du temps de travail (RTT), cette compensation s'est accompagnée d'un gel ou d'une augmentation moindre des salaires sur une durée moyenne de deux ans environ [22]. Compte tenu du calendrier des passages aux « 35 heures », cette modération salariale a pris effet dès 1998 avec les premiers accords signés sous couvert de la loi « Aubry 1 » et a joué pleinement dès janvier 2000, date de la baisse légale de la durée du travail pour les entreprises de plus de 20 salariés.

Entre 1996 et 2000, une évolution plus avantageuse pour les cadres des secteurs les plus rémunérateurs

Si le salaire net annuel moyen des cadres s'élevait à 39 000 € en 2000, d'importants écarts existent selon le secteur d'activité de l'établissement : un cadre exerçant dans le secteur des services aux particuliers gagnait en moyenne 30 000 € en 2000, contre 46 000 € pour un cadre du secteur financier. Quant aux professions intermédiaires, leur salaire net moyen s'élevait à 22 000 € environ, avec une faible dispersion par secteur d'activité, malgré un léger avantage pour les agents de maîtrise de l'industrie. Les ouvriers et les employés gagnaient en moyenne 15 000 € environ sur l'année 2000, les

moins bien rémunérés se trouvant dans les services aux particuliers et les mieux rémunérés dans les transports et les activités financières [2].

Entre 1996 et 2000, l'éventail des salaires s'est élargi vers le haut et resserré vers le bas. Dans le haut de la hiérarchie salariale, les cadres de la finance, de l'immobilier et du commerce ont connu les plus fortes revalorisations (*tableau 2*). En revanche, dans le secteur de l'industrie et des transports, le salaire moyen des cadres a évolué assez faiblement, compensant à peine la hausse des prix à la consommation. Plus bas dans la hiérarchie salariale, ce sont les salaires les plus faibles qui ont été les plus revalorisés ; les salaires des professions intermédiaires ont, quant à eux, évolué à peine plus vite que l'inflation⁴.

Tableau 2

Évolution des salaires nets moyens par catégorie socioprofessionnelle et secteur d'activité entre 1996 et 2000

	Toutes catégories		Cadres et dirigeants salariés		Professions intermédiaires		Employés		Ouvriers	
	Salaire moyen (1)	Évol. 96/00 (en %)	Salaire moyen (1)	Évol. 96/00 (en %)	Salaire moyen (1)	Évol. 96/00 (en %)	Salaire moyen (1)	Évol. 96/00 (en %)	Salaire moyen (1)	Évol. 96/00 (en %)
Tous secteurs d'activité	19 700	8,2	39 800	8,5	21 500	4,6	14 900	4,8	15 100	7,4
Industrie (2)	20 300	8,1	40 900	4,4	22 700	4,5	16 100	6,1	15 500	7,9
Construction	16 800	6,3	35 800	7,1	22 100	5,0	15 400	6,8	14 700	7,7
Commerce	18 200	8,1	37 100	11,3	19 900	5,4	13 400	6,9	14 000	7,1
Services dont :	22 000	8,4	40 500	9,7	21 300	4,7	14 900	3,7	14 800	6,7
Transport	19 500	6,3	38 700	4,3	22 200	4,4	16 500	4,6	16 400	7,9
Activités financières	27 900	13,0	46 000	16,4	22 200	6,5	18 300	4,3	16 100	5,5
Activités immobilières	20 000	6,8	40 300	13,8	21 100	5,9	14 500	3,5	13 800	6,0
Services aux entreprises	23 700	7,9	40 900	7,8	21 100	3,1	16 000	3,7	14 400	5,1
Services aux particuliers	16 200	10,0	30 400	10,9	19 800	9,6	13 000	8,6	13 900	6,8

(1) Salaire moyen 2000, en euros.

(2) Comprend les industries agroalimentaires, l'industrie manufacturière et l'énergie.

Champ : emplois à temps complet du secteur concurrentiel non agricole, hors apprentis et stagiaires.

Source : Insee, déclarations annuelles de données sociales (DADS).

Un resserrement des bas salaires vers le Smic

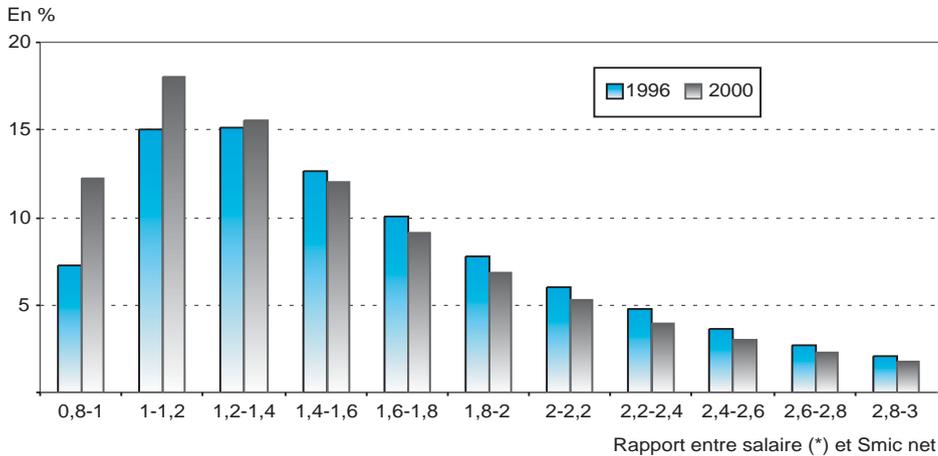
En bas de l'échelle salariale, l'éventail des salaires a plutôt eu tendance à se resserrer autour du salaire minimum : la proportion de salariés à temps plein rémunérés en dessous d'un salaire équivalent à 1,2 fois le Smic⁵ est passée de 22 % en 1996 à 30 % en 2000 (*graphique 1*). De 1996 à 2000, le montant mensuel du Smic a augmenté de 11 % (contre 7,3 % entre 1992 et 1996), soit une évolution plus rapide que celle du salaire moyen. Certes, les augmentations du salaire minimum se diffusent dans la hiérarchie salariale [7] mais cette diffusion n'est pas complète (les salariés rémunérés légèrement

4. Cette analyse ne prend pas en compte la prime pour l'emploi, qui est un crédit d'impôt dégressif, octroyée pour la première fois en 2001 sur la base des salaires versés en 2000 et qui est équivalente à un allègement des cotisations payées par les salariés. Si on tenait compte de cette prime, on aurait une augmentation plus importante du revenu net disponible pour les plus faibles rémunérations.

5. Salaire minimum interprofessionnel de croissance, net de cotisations sociales, sur la base de 39 heures hebdomadaires. La seconde loi « Aubry » sur la réduction du temps de travail a par ailleurs créé des garanties mensuelles de rémunération pour les salariés passés aux « 35 heures », dont les revalorisations sont légalement moins élevées que celles du Smic horaire (*encadré 2*).

Graphique 1

Un resserrement des salaires autour du Smic entre 1996 et 2000



(*) Salaire net annualisé des salariés à temps complet.

Note : les emplois rémunérés en deçà du Smic correspondent le plus souvent à des emplois aidés (contrat de qualification, d'orientation) pour lesquels le différentiel entre le Smic et la rémunération est compensé par une obligation de formation de la part de l'entreprise.

Lecture : 7,3 % des salariés gagnaient entre 0,8 et 1 fois le Smic en 1996 contre 12,2 % en 2000.

Champ : emplois à temps complet du secteur concurrentiel non agricole, hors apprentis et stagiaires.

Source : Insee, déclarations annuelles de données sociales (DADS).

au-dessus du Smic ne bénéficient pas toujours de la totalité de la hausse du Smic) et reste limitée au bas de l'échelle (jusqu'à environ 1,3 fois le Smic). De plus les salariés rémunérés au niveau du Smic ou des garanties mensuelles de rémunération ont leur pouvoir d'achat garanti par des mécanismes de revalorisation, ce qui n'est pas le cas des salariés rémunérés légèrement au-dessus des minima légaux, qui ont vu leur salaire freiné par les accords de modération salariale liée à la RTT.

Toutefois, ce resserrement dans le bas de la hiérarchie salariale n'est pas le seul fait des faibles augmentations de salaires pour les salariés payés légèrement au-dessus du Smic. Il est également le résultat des politiques de l'emploi en faveur des personnes les moins qualifiées qui contribuent au renforcement du nombre d'emplois à faibles rémunérations, d'où une augmentation mécanique de la part des bas salaires dans l'emploi total [1]. Le développement des contrats aidés rémunérés en dessous du Smic (du type contrat d'orientation, contrat de qualification...) a en particulier accentué l'augmentation de la part des bas salaires. De ce fait, la part des salariés à temps plein rémunérés en dessous du Smic passe de 7 % en 1996 à 12 % en 2000 [6].

La réorganisation du travail liée à la RTT a entamé certaines primes

La modération salariale liée à la réduction du temps de travail n'a pas porté seulement sur le salaire de base, mais s'est également traduite dans les rémunérations annexes et en particulier dans les primes. En effet, les salariés passés aux « 35 heures », outre la modé-

ration de leur salaire de base, ont vu le montant de leurs primes écorné au moment de la mise en place des lois sur la réduction du temps de travail [3]. La part des primes dans la rémunération globale a ainsi diminué entre 1999 et 2000, surtout pour les ouvriers pour lesquels elle est passée de 13,9 % en 1999 à 12,7 % en 2000⁶. Cette diminution a concerné surtout les primes liées aux contraintes de poste. En effet, à activité et à structure de qualification données, les entreprises passées aux « 35 heures » ont attribué en 2000 moins de primes de contrainte de poste que les entreprises restées à « 39 heures ». Cette limitation des primes de contrainte a surtout concerné les ouvriers, pour lesquels ce type de primes est une composante importante de la rémunération. De même, l'annualisation et la modulation du temps de travail ont entraîné la transformation de certaines heures supplémentaires en heures prises en compte dans la durée légale, ce qui a induit un manque à gagner pour les ouvriers et les employés.

Un fort développement du temps partiel dans les années quatre-vingt-dix

Au cours des années quatre-vingt-dix, le temps partiel s'est développé. En effet, d'après les enquêtes annuelles sur l'emploi [8], la proportion de salariés du secteur marchand travaillant à temps partiel est passée de 10,7 % en mars 1991 à 14,9 % en mars 1996, puis à 16,7 % en janvier 1999. Cette proportion a légèrement fléchi depuis 1999, pour atteindre 16,4 % en mars 2000, en partie sous l'effet de la réduction du temps de travail amenant certains salariés à passer à « temps plein ». La prise en compte du développement du salariat à temps partiel accentuerait l'augmentation de la part des salariés à « bas salaires » : d'une part, car travaillant moins, ceux-ci ont une rémunération annuelle moins élevée ; d'autre part, les salariés à temps partiel, plus souvent que les salariés à temps complet, sont employés sur des postes à faible qualification et ont donc un salaire horaire également moins élevé. Néanmoins, le développement du temps partiel n'est pas uniquement le résultat de la conjoncture économique ou des politiques d'emploi, puisque dans la majorité des cas il résulte d'un choix du salarié⁷.

Du salaire perçu par les salariés au coût horaire payé par les entreprises

Le coût de la main-d'œuvre est constitué de l'ensemble des charges versées par les employeurs, quel qu'en soit le destinataire, dans la mesure où ces charges sont liées à la main-d'œuvre (*encadré 3*). Il comprend notamment les traitements et salaires bruts, mais aussi les cotisations sociales versées par les employeurs (déduction faite des subventions et allègements reçus) et également toutes les autres taxes et impôts liés à l'emploi de la main-d'œuvre. Le coût de la main-d'œuvre est essentiellement constitué par les salaires et traitements (68,1 % de l'ensemble du coût en 2000) ; l'autre principale composante est constituée par les charges patronales versées (27,7 % du coût total). En 1996, les salaires et traitements représentaient 65,1 % du coût total et les charges patronales

6. Source : enquête annuelle Acemo du ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité ; champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus.

7. En 2000, les salariés ayant « choisi » d'exercer une activité à temps partiel représentaient 38,4 % de l'ensemble des salariés à temps partiel.

Encadré 3

Les enquêtes « Coût de la main-d'œuvre »

Les enquêtes Coût de la main-d'œuvre sont des enquêtes obligatoires, quadriennales et coordonnées au niveau européen. Ces enquêtes existent depuis 1966 et, depuis 1999, elles s'inscrivent dans un cadre réglementaire européen. Elles sont réalisées en alternance avec les enquêtes Structure des salaires.

Le règlement cadre européen du 9 mars 1999 stipule qu'il convient d'actualiser régulièrement les statistiques sur les salaires et les coûts pour tenir compte des changements intervenant dans la structure de la main-d'œuvre, la répartition des salaires et la composition des dépenses des entreprises au titre des salaires et des cotisations patronales.

Les deux dernières enquêtes portant sur le coût de la main-d'œuvre se réfèrent aux années 1996 et 2000.

Pour chaque enquête, un règlement de la Commission européenne fournit la liste des variables à envoyer à Eurostat, le service statistique de la Communauté européenne, le champ de l'enquête détaillé selon chaque variable (taille, secteur d'activité, région européenne), ainsi que les modalités d'envoi.

Si les règlements européens fixent les variables qui sont imposées aux pays membres, chaque pays, selon le principe de subsidiarité, est libre

d'organiser comme il l'entend la collecte des informations, du moment que les réponses respectent certaines normes de qualité. En France, la collecte de l'information demandée s'est faite pour partie grâce à une enquête adressée à un échantillon d'établissements et pour partie grâce à l'information recueillie dans les déclarations annuelles de données sociales (DADS).

Les établissements interrogés dans les enquêtes sont un échantillon d'établissements des entreprises de plus de 10 salariés, implantées en France métropolitaine, des secteurs de l'industrie (y compris l'énergie), de la construction, du commerce et des services du secteur privé (secteurs C à K de la nomenclature européenne NACE^a). En 2000, le nombre d'établissements constituant l'échantillon s'élevait à 25 000.

Le tirage de l'échantillon d'établissements respecte un principe d'interrogation alternée avec les autres enquêtes pour les établissements ayant moins de 200 salariés. En revanche, tous les établissements de 200 salariés ou plus sont interrogés.

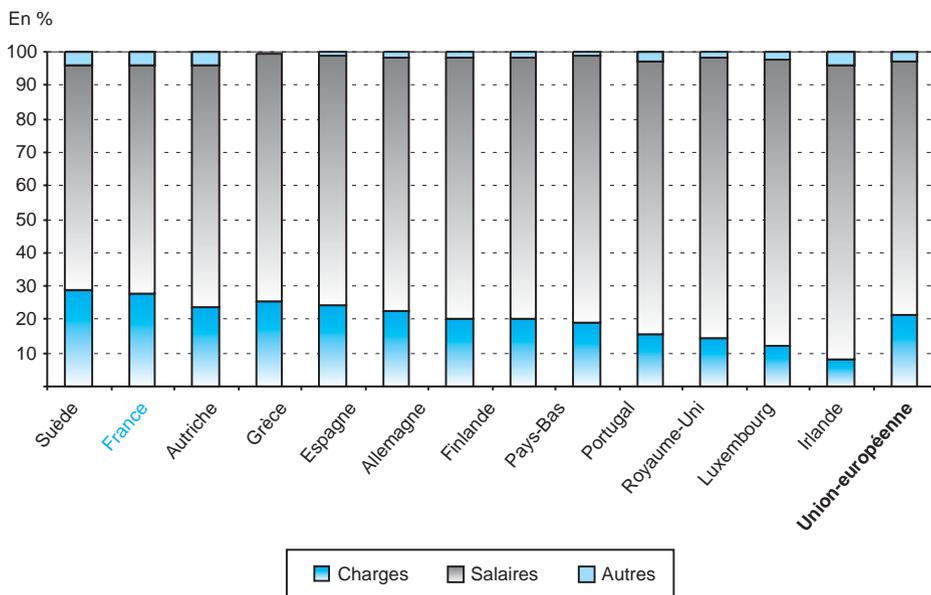
a. C : industries extractives, D : industrie manufacturière, E : énergie, F : construction, G : commerce, H : hôtels et restaurants, I : transports et communications, J : activités financières, K : activités immobilières et services aux entreprises.

31,5 % [12]. La part restante, constituée notamment par la formation du patrimoine (intéressement, participation, abondement d'un plan d'épargne entreprise) est passée de 3,4 % du coût total en 1996 à 4,3 % en 2000 [15]. Avec une telle structure de coût, la France détient une des parts salariales les plus faibles de la Communauté européenne derrière la Suède (*graphique 2*). *A contrario*, la part représentée par les traitements et salaires est, dans certains pays membres de la Communauté européenne, proche de 90 % (c'est le cas notamment au Danemark, où elle atteint, en 2000, 87,7 % du coût total, reflétant notamment les modalités différentes de financement des prestations sociales et des impôts) [5, 20, 21].

Le coût moyen horaire supporté par les entreprises dépend non seulement du coût moyen versé (aux salariés, aux organismes de sécurité sociale et de formation professionnelle, à l'administration des impôts...), mais également du nombre d'heures travaillées par les

Graphique 2

Structure du coût de la main-d'œuvre en 2000



Note : la décomposition par type de charges n'était, au 15 juillet 2003, pas encore disponible pour l'Italie. La Belgique n'a pas répondu à l'enquête.

Champ : établissements des entreprises de plus de 10 salariés des secteurs C à K de la NACE (encadré 3).

Sources : Instituts nationaux européens de statistiques et Eurostat, enquêtes Coût de la main-d'œuvre, 2000.

salariés de l'entreprise. Pour une année donnée, ces heures ne sont pas toutes payées au même taux horaire (certaines sont payées au titre des heures supplémentaires, d'autres en complément d'une période de chômage partiel...). Dans ce total d'heures travaillées sont donc exclus tous les jours d'absences, quel qu'en soit le motif de congés (maladie, maternité, accidents du travail...). C'est pourquoi les changements législatifs concernant la durée du travail ont une influence sur l'évolution du coût horaire moyen, défini comme le rapport du coût moyen versé par l'entreprise sur le nombre total d'heures travaillées. Ainsi, l'augmentation des salaires mensuels et la baisse de la durée du travail ont entraîné, entre 1996 et 2000, une hausse de près de 10 % du coût horaire moyen pour l'ensemble des établissements des entreprises de plus de 10 salariés. Celui-ci s'élevait à 24,4 € en 2000, contre 22,1 € en 1996⁸.

8. Le coût horaire moyen de la main-d'œuvre demeure plus élevé en France que dans l'ensemble des pays membres. En 1996, dans l'industrie, le coût horaire s'élevait à 22,3 € en France, contre 20,0 € pour l'ensemble des quinze pays membres et à 22,0 € dans les services, contre 18,6 € pour les quinze pays membres [9, 18].

En 2000, les coûts horaires moyens dans l'industrie et les services s'échelonnaient entre 8,1 € (au Portugal) et 28,6 € (en Suède). Il s'élevait à 24,4 € en France, contre 22,2 € pour la moyenne de quatorze des quinze États membres dont les résultats sont disponibles à ce jour (en raisons de difficultés majeures, les résultats belges n'étaient pas encore connus au 15 juillet 2003) [16, 20].

Des évolutions de charges patronales liées aux changements de législation et à la structure des emplois

Entre 1996 et 2000, deux changements majeurs sont à signaler. D'une part, les principales hausses enregistrées sur les taux de cotisations patronales ont concerné les charges versées pour les retraites complémentaires (tableau 3). Cette situation est nouvelle, puisque, dans le début des années quatre-vingt-dix, les principales hausses portaient essentiellement sur les taux concernant les assurances « chômage » [4]. Ces hausses ont davantage concerné les plus bas salaires (hausse de plus d'un tiers des taux pour les non-cadres, contre une hausse de près de 20 % pour les cadres gagnant un montant supérieur à un plafond de la Sécurité sociale). Néanmoins, les allègements mis en place dès 1993, qui touchent les salariés payés au Smic ou un peu plus, continuent d'être appliqués sur cette période [11] et compensent largement la hausse du taux de retraite complémentaire, pour les salaires inférieurs à 1,3 Smic⁹. La structure par catégorie socioprofession-

Tableau 3
Taux de retraite complémentaire entre 1996 et 2000

	En %	
	Taux en fin d'année 1996	Taux en fin d'année 2000
Non-cadres	3,375	4,5
Cadres		
Tranche A (jusqu'à 1 fois le plafond)	3,375	4,5
Tranche B (de 1 à 4 fois le plafond)	10,625	12,5
Tranche C (de 4 à 8 fois le plafond)	10,625	12,5

Remarque : au total, le taux de cotisations patronales globales versées pour les salariés au-dessous d'un plafond de la sécurité sociale s'établissait à 39,97 % en 1996 et à 40,76 % en 2000.

Compte tenu des allègements de charges patronales concernant les plus bas salaires (exonérations des cotisations d'allocations familiales à partir de juillet 1993 et de l'allocation « maladie-maternité-invalidité-décès » à partir de septembre 1995), ces taux sont, pour un salarié payé au Smic, de 21,77 % en 1996 et de 22,56 % en 2000.

Sources : législation sociale et Insee.

Tableau 4
Répartition des effectifs par catégorie socioprofessionnelle selon le secteur d'activité en 2000

	Cadres et dirigeants salariés (en %)	Professions intermédiaires (en %)	Employés (en %)	Ouvriers (en %)	Effectif total
Secteur d'activité					
Industrie (1)	13,6	22,2	7,6	56,6	3 600 800
Construction	8,3	12,9	4,5	74,3	1 039 700
Commerce	14,9	25,9	32,2	27,1	2 099 700
Services dont :	18,6	29,5	32,1	19,8	6 525 920
<i>Transports</i>	9,8	16,5	15,6	58,1	892 600
<i>Activités financières</i>	29,1	45,3	24,9	0,7	590 300
<i>Activités immobilières</i>	15,9	25,4	42,9	15,7	202 800
<i>Services aux entreprises</i>	27,0	28,3	26,3	18,3	2 180 600
<i>Services aux particuliers</i>	13,9	21,5	46,1	18,4	721 500
Tous secteurs d'activité	15,8	25,6	23,3	35,2	13 266 120

(1) Comprend les industries agroalimentaires, l'industrie manufacturière et l'énergie.

Champ : emplois à temps complet du secteur concurrentiel non agricole, hors apprentis et stagiaires.

Source : Insee, déclarations annuelles de données sociales (DADS).

9. À partir de 1996, la réduction de cotisations sociales patronales sur les bas salaires atteint environ 18 % du salaire au niveau du Smic et environ 6 % pour les salaires égaux à 1,2 fois le Smic, alors que la hausse des taux de retraite complémentaire, de 1995 à 2000, est de 1,5 % pour les salaires inférieurs au plafond de la Sécurité sociale.

nelle joue donc un rôle important dans les différences de coût horaire moyen constatées selon les secteurs d'activité (*tableau 4*). On peut notamment souligner que près des trois quarts des salariés travaillant dans la construction sont des ouvriers (c'est aussi le cas de près de 60 % des salariés travaillant dans les transports), alors que près des trois quarts des salariés travaillant dans les activités financières sont des cadres ou des professions intermédiaires (c'est également le cas pour plus de la moitié des salariés travaillant dans les services aux entreprises).

Un coût horaire moyen de 24,4 € en 2000, qui cache de fortes disparités

Selon le secteur d'activité considéré, le coût horaire moyen des établissements des entreprises de plus de 10 salariés passe d'un peu plus de 20 € dans la construction, les transports¹⁰, les services aux particuliers et le commerce à plus de 34 € dans le secteur financier (*tableau 5*). Ces différences reflètent, pour une bonne part, les différences de structure par catégorie socioprofessionnelle. Elles peuvent également se comprendre par les différences de structure par taille existant dans chaque secteur d'activité concerné : par exemple, dans le secteur de la construction, 11 % seulement des établissements comptent plus de 1 000 salariés, contre 38 % des établissements du secteur financier.

Tableau 5
Coût horaire de la main-d'œuvre par secteur d'activité en 2000

En euros	
Secteur d'activité	
Industrie (1)	23,8
Construction	20,5
Commerce	21,0
Services	27,7
dont : <i>Transports</i>	20,7
<i>Activités financières</i>	34,5
<i>Activités immobilières</i>	26,7
<i>Services aux entreprises</i>	27,3
<i>Services aux particuliers</i>	20,7
Tous secteurs d'activité	24,4
(1) Comprend les industries agro-alimentaires, l'industrie manufacturière et l'énergie.	

Champ : établissements des entreprises de plus de 10 salariés des secteurs C à K de la NACE (*encadré 3*).

Source : Insee, enquête Coût de la main-d'œuvre, 2000.

On peut ainsi plus aisément comprendre les différences existant entre le coût horaire moyen de chaque tranche de taille considérée (*tableau 6*). Le coût horaire moyen varie de 21,8 € pour les établissements ayant une taille comprise entre 10 et 49 salariés à 25,9 € pour les établissements de 500 salariés ou plus. Les écarts constatés entre les différents niveaux de coût horaire ne s'expliquent cependant pas uniquement à travers la structure par catégorie socioprofessionnelle des établissements concernés, ni uniquement par leur taille, ni simplement par leur secteur d'activité d'appartenance. En effet, la mise en place des « 35 heures » a entraîné, pour les entreprises ayant mis en œuvre cette loi, une relative modération du coût horaire du travail. En particulier, entre 1996 et

¹⁰. L'enquête Coût de la main-d'œuvre 2000 française prend en compte uniquement les agences de voyage.

Tableau 6**Évolution du coût horaire de la main-d'œuvre par taille d'établissement entre 1996 et 2000**

En euros

	Coût horaire de la main-d'œuvre		Évolution 1996-2000 (en %)
	1996	2000	
De 10 à 49 salariés	18,7	21,8	16,5
De 50 à 249 salariés	20,5	23,7	15,6
De 250 à 499 salariés	22,7	26,7	17,6
De 500 salariés et plus	25,6	25,9	1,2
Toutes tailles	22,1	24,4	10,4

Champ : établissements des entreprises de plus de 10 salariés des secteurs C à K de la NACE (encadré 3).

Source : Insee, enquêtes Coût de la main-d'œuvre, 1996 et 2000.

2000, la hausse moyenne du coût de la main-d'œuvre a été très faible pour les grands établissements (+ 1,2 % pour les établissements de plus de 500 salariés, contre une hausse moyenne de 10,4 % pour l'ensemble des établissements des entreprises de plus de 10 salariés). De plus, dans les grands établissements (500 salariés ou plus), le coût horaire moyen est plus faible en 2000 pour ceux passés aux « 35 heures » (24,1 €) que pour les autres (26,0 €)¹¹. Ceci s'explique par l'impact des baisses de charges octroyées au moment de la mise en place des lois « Aubry » (encadré 2) : les grandes entreprises ont été les premières à en bénéficier, d'où un impact important sur le coût global de la main-d'œuvre en 2000. Les lois sur la réduction du temps de travail ont ainsi contribué à la modération de l'évolution du coût du travail dans les grandes entreprises. □

11. Néanmoins, en raison de la structure par taille et secteur d'activité de ces établissements, le coût horaire moyen pour les établissements passés aux « 35 heures » avant 2000, s'élève à 24,7 €, contre 24,3 € pour les autres établissements (ceux passés aux « 35 heures » en 2000 ou après).

Bibliographie

- [1] AUDENIS C., LAÏB N., ROUX S. (2002), « L'évolution de l'emploi faiblement rémunéré au cours des dix dernières années », in *L'économie française, édition 2002-2003*, Insee, Éditions Hachette, *Le Livre de Poche*, juin.
- [2] BEAUVOIS M. (2002), « Les salaires dans l'industrie, le commerce et les services », *Insee résultats*, série Société, n° 7, octobre.
- [3] BRIZARD A. (2002), « La rémunération des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus en 2000 », *Premières informations*, ministère de l'Emploi et de la Solidarité, Dares, n° 22.2, mai.
- [4] CASACCIA M., SEROUSSI G. (2001), « Séries longues sur les salaires – Édition 2000 », *Insee résultats*, série Emploi-revenus, n° 172, janvier.
- [5] CLARE R., PATERNOSTER A. (2002), « Enquête sur les coûts de la main-d'œuvre 2000 – Pays candidats », *Statistiques en bref*, Eurostat, Thème 3 – Population et conditions sociales, n° 23.
- [6] COMBAULT P. (2001), « En juillet 2000, 13,6 % des salariés ont bénéficié du relèvement du Smic horaire ou de la garantie mensuelle de rémunération », *Premières informations*, ministère de l'Emploi et de la Solidarité, Dares, n° 27.1, juillet.
- [7] CSERC (1999), « Le Smic, salaire minimum de croissance », Rapport du Conseil supérieur de l'emploi, des revenus et des coûts, *La Documentation française*.
- [8] DOGUET B. (2002), « Emploi départemental et sectoriel de 1989 à 2000 », *Insee résultats*, série Société, n° 11, décembre.
- [9] FRIEZ A. (1998), « Le coût de la main-d'œuvre en France et en Allemagne en 1996 », *Insee première*, n° 622, décembre.
- [10] FRIEZ A. (1999), « Les salaires depuis 1950 », in *La Société française, Données sociales*, Insee.
- [11] GUBIAN A., PONTHEUX S. (2000), « Emplois non qualifiés, emplois à bas salaires et mesures d'allègement du coût du travail », *Premières synthèses*, ministère de l'Emploi et de la Solidarité, Dares, n° 51.1, décembre.
- [12] GUIGON C. (2000), « Le coût de la main-d'œuvre en 1996 », *Insee résultats*, série Emploi-revenus, n° 159, janvier.
- [13] INSEE (2000), « Enquête sur l'emploi de mars 2000 – Résultats détaillés », *Insee résultats*, série Emploi-revenus, n° 165-166, août.
- [14] INSEE (2003), « L'évolution des salaires jusqu'en 2000 », *Synthèses*, n° 68.
- [15] INSEE (2003), « Le coût de la main-d'œuvre en 2000 », *Insee résultats*, série Société, à paraître.

- [16] INSEE (2003), « Le coût de la main-d'œuvre en France et en Allemagne en 2000 », *Insee première*, à paraître.
- [17] MARCHAND O. (1999), « Population active, emploi et chômage au cours des années quatre-vingt-dix », in *La société française, Données sociales*, Insee.
- [18] NOBRE A. (1999), « Coûts de la main-d'œuvre 1996 », *Statistiques en bref*, Eurostat, Thème 3 – Population et conditions sociales, n° 10.
- [19] PASSERON V., ROMANS F. (2002), « Prévoir l'évolution des salaires en France », *Note de conjoncture*, Insee, décembre.
- [20] PATERNOSTER A. (2003), « Enquête sur les coûts de la main-d'œuvre 2000 – États membres », *Statistiques en bref*, Eurostat, Thème 3 – Population et conditions sociales, n° 7.
- [21] PATERNOSTER A. (2003), « Enquête sur les coûts de la main-d'œuvre 2000 – États membres et Pays candidats », *Statistiques en bref*, Eurostat, Thème 3 – Population et conditions sociales, n° 18.
- [22] PHAM H. (2002), « Les modalités de passage à 35 heures en 2000 », *Premières synthèses*, ministère de l'Emploi et de la Solidarité, Dares, n° 06.3, février.
- [23] RASOLOFOARISON J., SÉROUSSI G. (2002), « Les salaires dans les entreprises en 2000 – Des salaires horaires toujours dynamiques », *Insee première*, n° 833, mars.
-