
VUE D'ENSEMBLE

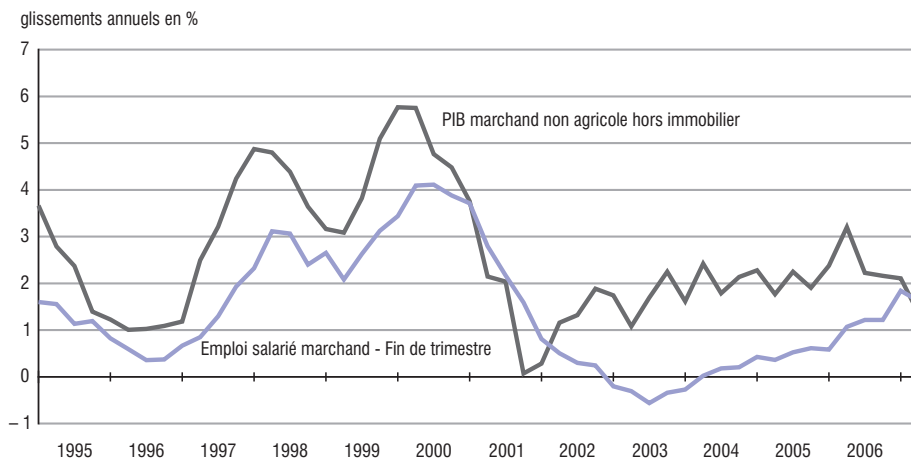
2006 : la reprise de l'emploi et des salaires se confirme

En 2006, 283 000 emplois ont été créés dans l'ensemble de l'économie française, confirmant la reprise amorcée en 2004 (108 000 emplois créés) et 2005 (+177 000). La progression de 2006 tient en grande partie à l'accélération des créations d'emplois dans les secteurs marchands. Elle a également bénéficié de l'évolution toujours dynamique dans les secteurs non marchands, où l'emploi aidé a progressé. Cette dynamique se poursuit en 2007, avec notamment des créations d'emplois salariés particulièrement fortes dans le secteur concurrentiel : + 160 000 emplois ont été créés au premier semestre, dont 38 000 dans le secteur de l'intérim.

La progression de l'emploi salarié dans les secteurs marchands non agricoles est portée principalement par la croissance (figure 1). Le tertiaire reste le principal contributeur à la création d'emplois, avec 187 000 emplois créés en 2006 (figure 2). Ce dynamisme est porté notamment par les services marchands : services aux particuliers et services aux entreprises, qui incluent l'intérim. Le secteur de la construction est également resté très dynamique en 2006, comme il l'avait été en 2005. 62 000 emplois sont créés sur l'année dans ce secteur, ce qui représente une croissance de + 4,6 %, rarement atteinte dans le passé. Enfin, l'industrie a continué de perdre des emplois, poursuivant sa décroissance continue depuis 2001. Le rythme des destructions d'emplois industriels a cependant ralenti, avec une baisse de 59 000 emplois en 2006, plus faible que celles observées en 2005 (- 88 000) et 2004 (- 92 000).

Dans les secteurs non marchands (secteurs de l'éducation, de la santé, des associations), l'emploi privé poursuit sa croissance tendancielle, avec 40 000 emplois créés en 2006. Dans ces secteurs, les contrats aidés, exercés chez des employeurs publics ou privés, ont de plus contribué positivement à la création d'emplois en 2006 (+ 20 000), contrairement à ce qui était observé depuis 2001 (par exemple, - 22 000 en 2005 et -92 000 en 2004). Les contrats du plan de cohésion sociale (notamment les contrats d'accompagnement dans l'emploi et les contrats

1. Évolutions de la valeur ajoutée et de l'emploi salarié marchand non agricole



Source : Insee, estimations d'emploi.

Les sources conjoncturelles sur les salaires du privé

Le salaire mensuel de base (SMB)

L'enquête trimestrielle sur l'Activité et les Conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo) est réalisée par la Dares auprès des entreprises de 10 salariés ou plus des secteurs concurrentiels non agricoles. Elle fournit des informations conjoncturelles sur les effectifs des entités sondées, les durées hebdomadaires collectives du travail et les salaires mensuels de base par poste représentatif de catégories de salariés.

Son exploitation permet de calculer le salaire mensuel de base (SMB) depuis 1985. La variation de cet indice reflète l'évolution du salaire à structure de qualification constante (hors primes et heures supplémentaires) pour les salariés du champ de l'enquête. Il correspond précisément au champ des négociations collectives par branche sur les salaires et permet de mesurer l'évolution de la rémunération des postes de travail toutes choses égales par ailleurs.

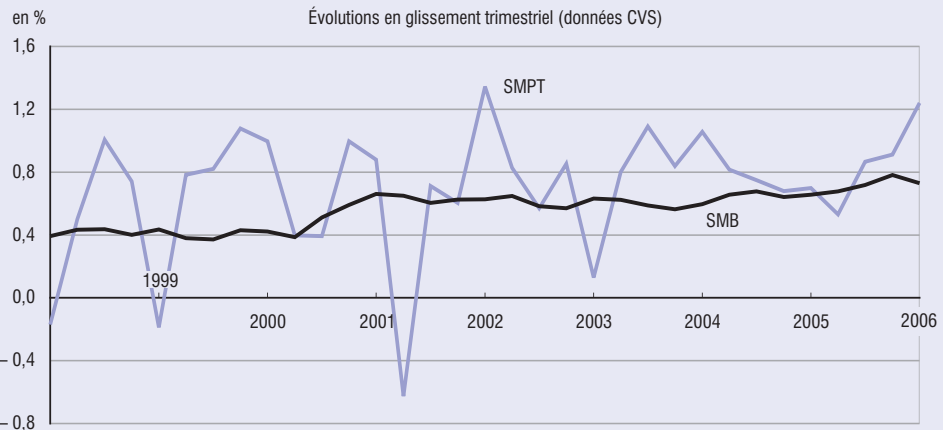
Le SMB est le principal indicateur salarial non corrigé des variations saisonnières publié par la Dares [2]. Actuellement, le modèle de prévision du SMB utilisé par l'Insee repose sur une relation de Phillips traditionnelle. Elle relie notamment le taux de croissance des salaires à celui des prix et au taux de chômage, ce dernier étant un indicateur des tensions sur le marché du travail [4].

Le salaire moyen par tête (SMPT)

Le salaire moyen par tête (SMPT) prend en compte les primes, les heures supplémentaires et la totalité des effets de structure qui ne sont pas intégrés dans le SMB.

Depuis la publication des résultats détaillés du premier trimestre de l'année 2004, les comptes nationaux ont modifié leur méthode d'évaluation du SMPT corrigé des variations saisonnières. Ils s'appuient désormais sur l'indicateur trimestriel d'assiette salariale élaboré par l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acos) à partir des bordereaux remplis par les entreprises dans le cadre du paiement des cotisations sociales du régime général. Comme le champ et les définitions de l'Acos ne correspondent pas exactement à ceux de la Comptabilité nationale, cet indicateur est étalonné et calé sur l'agrégat adéquat. La masse salariale obtenue est ensuite divisée par l'emploi salarié en effectifs physiques pour obtenir le SMPT qui intègre primes, heures supplémentaires et effets de structure (effets entrées-sorties, structure des qualifications, structure des travailleurs à temps partiel). Cet indicateur est donc davantage un concept de revenu qu'un concept de rémunération du travail comme c'est le cas pour le SMB (*figure*).

Évolution trimestrielle* du SMPT et du SMB



* Données CVS.

Source : enquête Acemo Dares, Insee.

2. Emploi salarié dans le secteur concurrentiel (glissements annuels en fin d'année)

données cvs, en milliers

Secteur	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Niveau d'emploi au 31/12/2006
Industrie	- 18	- 86	- 102	- 92	- 88	- 59	3 721
dont : industrie manufacturière	- 22	- 85	- 97	- 82	- 79	- 50	2 930
Construction	29	2	13	25	47	62	1 412
Tertiaire marchand	230	121	36	98	136	187	10 596
dont : commerce	78	31	20	5	16	18	3 049
services marchands	106	66	15	80	114	151	5 462
Ensemble salariés des secteurs marchands (1)	241	38	- 53	31	95	189	15 729
Emploi salarié privé des secteurs non marchands (2)	36	50	26	39	29	40	2 036
Ensemble salarié du secteur concurrentiel (1)+(2)	277	88	- 27	70	124	229	17 765

Secteurs essentiellement marchands : exclusion de l'agriculture, de l'éducation, de la santé et action sociale, de l'administration et des associations. Services marchands : services aux entreprises (y compris l'intérim) et services aux particuliers.

Source : Insee, estimations d'emploi.

d'avenir), créés mi-2005, étaient en effet encore en phase de montée en charge au cours de l'année 2006, et les entrées dépassaient nettement les sorties de contrat. Les anciens types de contrats aidés (emplois jeunes, contrats emploi solidarité, contrats emplois consolidés ...) se sont achevés, avec un faible impact à la baisse sur l'emploi.

Un chômage en baisse mais dans une proportion qui reste incertaine

Dans un contexte de ralentissement tendanciel de la population active, l'accélération des créations d'emplois en 2006 a permis une baisse du chômage. Cependant, du fait de difficultés statistiques, il est impossible pour l'instant¹ d'affiner ce diagnostic, et notamment de quantifier précisément cette baisse du chômage en 2006.

En effet, début 2007, l'Insee n'a pas pu procéder à l'opération jusqu'à présent habituelle de calage des données de l'ANPE sur les résultats, en moyenne annuelle, de l'enquête Emploi. Cette situation exceptionnelle se justifie par les divergences fortes observées entre ces deux sources d'information statistique sur le chômage, ainsi que par des difficultés techniques pour interpréter les résultats de l'enquête Emploi 2006. Elle a amené l'Insee à engager une série d'investigations méthodologiques complémentaires, visant à consolider les résultats de l'enquête Emploi, et devant aboutir en novembre 2007 [1]. Une partie des écarts entre les deux sources habituellement utilisées pour le suivi du chômage peut s'expliquer, notamment par la baisse du taux d'inscription des chômeurs BIT à l'ANPE. Cependant, les divergences d'évolutions restent très fortes, comme le souligne le rapport des Inspections générales des finances et des affaires sociales remis au Gouvernement en septembre 2007 (IGF-IGAS, 2007). De ce fait, l'Insee a décidé fin septembre de ne plus procéder au calage annuel des statistiques de demandeurs d'emploi en fin de mois (DEFM) sur l'enquête Emploi et d'arrêter la publication de la série mensuelle de chômage au sens du BIT. Il publiera en revanche chaque trimestre les résultats de l'enquête Emploi, assortis d'indications sur la précision des résultats.

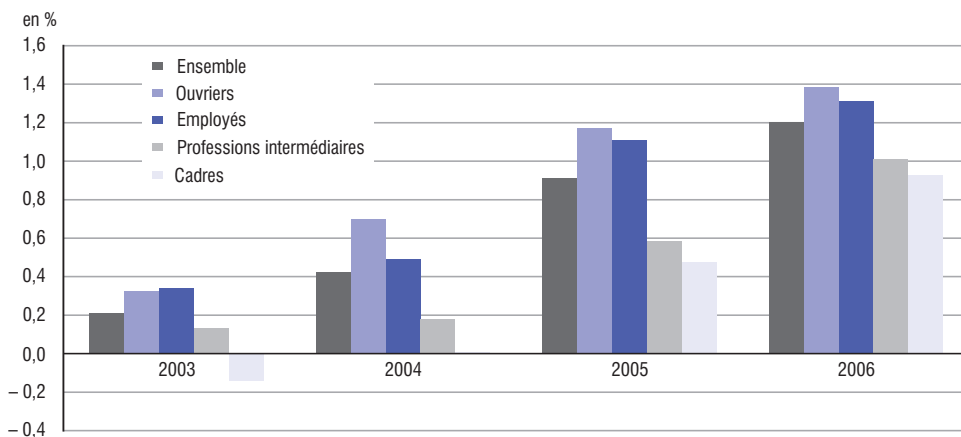
Des salaires mieux orientés en 2006

En 2006, le salaire de base moyen dans les entreprises du secteur privé de plus de 10 salariés progresse en euros courants au même rythme que l'année précédente (+ 2,8 %). En termes

1. À la date d'impression de cet ouvrage.

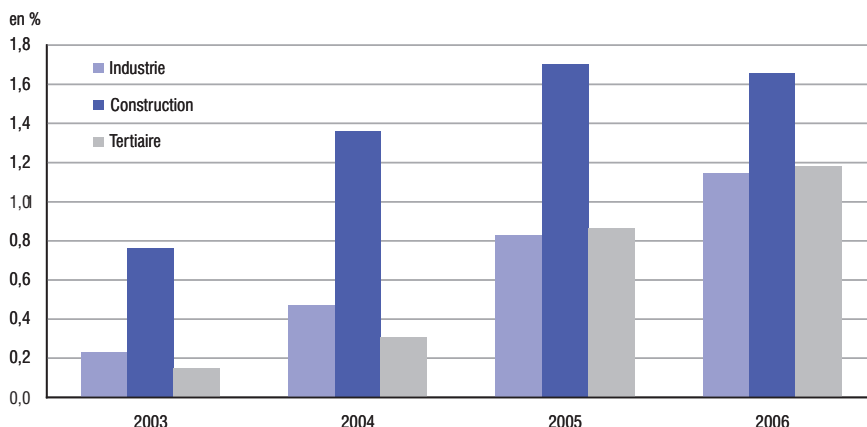
réels², la hausse du salaire mensuel de base (SMB) est de 1,2 % en euros constants en 2006 alors qu'elle avait été de 0,9 % en 2005. Comme en 2005, cette hausse est plus marquée en 2006 pour les ouvriers (respectivement + 1,4 % en euros constants) et pour les employés (+ 1,3 % en euros constants) que pour les professions intermédiaires et les cadres (respectivement + 1,0 % et + 0,9 %), du fait notamment des hausses du Smic survenues ces deux années (*figure 3*). C'est dans le secteur de la construction, qui connaît depuis de nombreuses années des difficultés de recrutement, que la hausse du SMB est la plus forte (+ 1,7 % contre respectivement + 1,1 % et + 1,2 %, en euros constants, dans l'industrie et le tertiaire, *figure 4*). Ces résultats ne prennent pas en compte l'évolution de la structure de l'emploi (hausse des qualifications,

3. Évolution du salaire mensuel de base par catégorie socioprofessionnelle, en moyenne annuelle et en euros constants



Sources : Dares, enquête Acemo ; Insee, indice des prix.

4. Évolution du salaire mensuel de base par secteur, en moyenne annuelle et en euros constants



Sources : Dares, enquête Acemo ; Insee, indice des prix.

2. Le déflateur utilisé dans ce chapitre est l'indice des prix à la consommation (y compris tabac) de l'ensemble des ménages.

modification de la part des personnes travaillant à temps partiel, effet des « entrées-sorties ») et des compléments de rémunération (primes, heures supplémentaires, épargne salariale). En tenant compte de l'ensemble de la rémunération et des évolutions de structure de l'emploi, le salaire moyen par tête (SMPT) du secteur concurrentiel non agricole aurait progressé en euros constants de 1,8 % en moyenne sur 2006. En 2005, sa progression avait été de 1,0 % en euros constants.

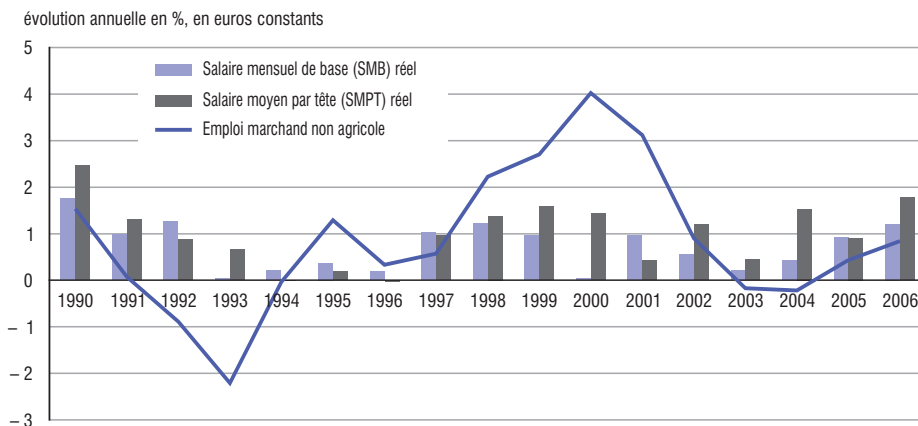
L'amélioration du marché du travail et la croissance plus robuste de 2006 favorisent l'augmentation des salaires dans le secteur privé

Ce rebond salarial résulte de plusieurs facteurs. L'embellie du marché du travail a créé un climat plus favorable aux salariés lors des négociations salariales (*figure 5*). De plus, la croissance économique plus robuste sur l'année 2006 (+ 2,0 % en 2006 contre + 1,7 % l'année précédente) a pu tirer les salaires à la hausse (*figure 6*). C'est particulièrement le cas dans le secteur des activités financières. À cela s'ajoute l'impact de la hausse du Smic qui, bien que plus faible que celle survenue en 2005 (+ 3,0 % contre + 5,5 %), a bénéficié malgré tout d'un léger « coup de pouce ».

Malgré des mesures générales dans la Fonction publique en 2006, les salaires devraient seulement suivre l'inflation

Dans les administrations publiques, la valeur moyenne du point augmente un peu plus en 2006 qu'en 2005 (+1,2 % contre 0,8 %) du fait des mesures intervenues en 2006 (revalorisation de 0,5 % du point d'indice au premier juillet et attribution uniforme d'un point d'indice, le premier novembre) mais aussi des effets retardés des mesures prises l'année antérieure (en termes de revalorisations de la valeur du point). À ces mesures générales, se sont ajoutées en

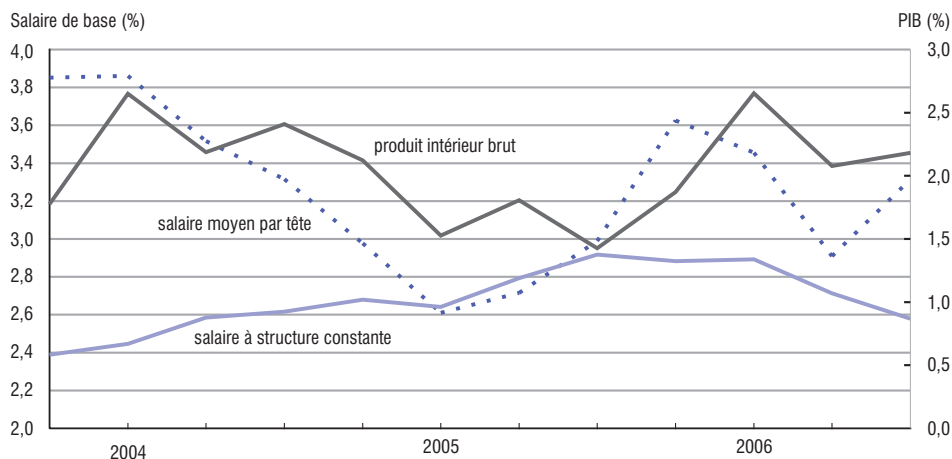
5. Indicateurs de salaires et emploi marchand depuis 1990



Note : dans ce graphique, on utilise comme déflateur l'indice des prix à la consommation (y compris tabac) de l'ensemble des ménages.
Sources : Insee, comptes nationaux et indice des prix ; Dares, enquête Acemo.

2006 les revalorisations de l'indice minimum de la Fonction publique (5 points au total) et les bonifications indiciaires attribuées aux agents de catégorie A et B plafonnant plus de 5 ans au sommet de leur grille. Malgré ces mesures, le salaire moyen par tête des administrations publiques n'aurait augmenté que de 1,7 % en moyenne sur 2006, contre 2,1 % en 2005. En termes réels, les salaires auraient stagné en 2006.

6. Glissement annuel du SMPT du secteur concurrentiel non agricole, du salaire de base et du PIB



Sources : Dares, Insee.

Bibliographie

- [1] Insee, *note de conjoncture* de juin 2007.
- [2] Insee (2007), « Salaires de base dans le secteur privé et dans la Fonction publique d'État - Premier trimestre 2007 », *Informations Rapides*, n° 199, juillet.
- [3] Mathern S., « Activités et conditions d'emploi de la main-d'œuvre au 4^e trimestre 2006 - Résultats définitifs », *Premières informations*, Dares, n° 13.2, mars.
- [4] Desplat R., Jamet S., Passeron V., Romans F. (2003), « La modération salariale en France depuis le début des années 1980 », *Économie et statistique* n° 367, Insee.

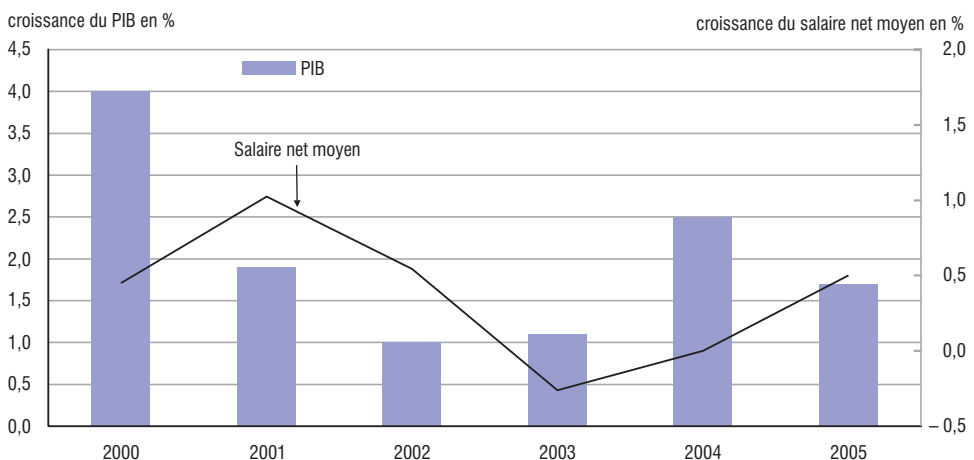
Les grandes évolutions structurelles des salaires

Au cours de la période 2000-2005 les salaires du secteur privé ont augmenté en moyenne de + 0,5 % par an en euros constants pour les postes à temps complet ; pour ceux de la Fonction publique le constat est différencié selon qu'on s'intéresse à la fonction publique d'État (- 0,1 % par an) ou à la fonction publique territoriale (+ 0,2 %) ou hospitalière (+ 0,3 % par an). Durant ces cinq années, la croissance annuelle moyenne du PIB s'est élevée à 1,6 % avec un creux en 2002-2003 et une croissance un peu plus marquée à partir de 2004 (*figure 1*). En tout début de période l'impact de la croissance sur les salaires a été atténué par la modération salariale qui a accompagné, dans le privé, la mise en œuvre des 35 heures. Puis la reprise du chômage amorcée en 2001 a pesé sur les salaires : un taux de chômage élevé et orienté à la hausse est défavorable aux salariés lors des négociations de revalorisations salariales. En 2005, avec l'amorçage en fin du premier semestre de la baisse du chômage, l'amélioration du marché du travail a engendré pour les salariés une évolution positive de leurs salaires en euros constants.

Le Smic en croissance continue sur la période

Le Smic, quant à lui, augmente sur toute la période 2000-2005, et plus vite que le salaire moyen (écart de 1,8 point par an, en moyenne). L'écart est particulièrement marqué de 2003 à 2005 du fait du système de revalorisation des salaires minimaux prévu par la loi « Fillon » (*figure 2*). Ce dispositif, entré en vigueur en juillet 2003, a remplacé celui mis en place lors du passage aux 35 heures, qui avait créé les garanties mensuelles de rémunération (GMR). Ces dernières s'appliquaient aux salariés rémunérés au niveau du Smic lors de leur passage aux 35 heures. De ce fait, coexistaient cinq niveaux de GMR échelonnées selon la date de mise en œuvre de la RTT ainsi qu'un Smic horaire concernant les entreprises restées à 39 heures et les

1. Taux de croissance annuel du PIB (en volume) et du salaire annuel net moyen des salariés à temps complet du secteur privé (en euros constants)



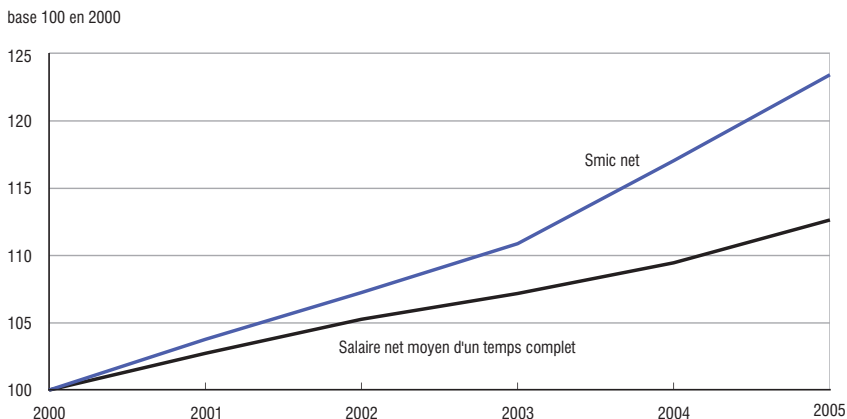
Source : Insee, DADS.

salariés embauchés après la mise en place de la RTT. Le dispositif a visé à faire converger progressivement les salaires horaires assurés par le Smic et les GMR au 1^{er} juillet 2005. Du 1^{er} juillet 2002 au 1^{er} juillet 2005, le Smic horaire a ainsi été revalorisé en moyenne annuelle de 5,4 %, les différentes GMR connaissant des évolutions moindres. De ce fait, la proportion de salariés rémunérés au Smic dans le secteur marchand est passée de 13,6 % en 2000 à 16,1 % en 2005. En 2006, avec la fin de ce dispositif et une hausse plus modeste du Smic (+ 3,05 %), cette proportion a reculé à 15,1 %. Ce repli s'explique aussi par le dynamisme de la négociation collective sur le thème des salaires en fin de période. Les minima salariaux de trois des conventions collectives les plus importantes en termes de couverture conventionnelle ont été renégociés entre juillet 2005 et juillet 2006 : ceux des hôtels-café-restaurants, du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire et ceux des transports routiers.

Le revenu salarial

L'indicateur retenu le plus fréquemment dans cet ouvrage est le salaire annuel net moyen offert par l'employeur pour un poste à temps complet. Mais certains salariés peuvent être à temps partiel ou ne pas travailler toute l'année. Pour prendre en compte ces phénomènes, on définit le revenu salarial effectivement perçu dans l'année pour un individu donné comme le total des salaires qu'il a perçus cette année, chez un ou plusieurs employeurs. Ainsi défini, le revenu salarial moyen peut se décomposer comme le produit de trois facteurs, le salaire horaire moyen, la durée hebdomadaire et le nombre moyen de semaines travaillées chaque année. En 2005, il s'élève à 16 800 euros pour l'ensemble des salariés et à 16 100 euros pour les seuls salariés du privé, soit 29 % de moins que le salaire annuel moyen d'un poste à temps complet du secteur privé (figure 3). Celui des femmes est inférieur de 25,9 % à celui des hommes. Cette différence est principalement imputable, dans le secteur privé, à un salaire horaire plus faible (de moins de 19 %) et à une durée hebdomadaire de travail plus réduite (de 11 %) du fait de l'importance du temps partiel féminin. Le revenu salarial augmente fortement avec l'âge. Ainsi, le revenu salarial moyen des plus de 45 ans est supérieur de 128 % à celui des moins de 30 ans. Cela résulte, dans le secteur privé, principalement de deux facteurs : un salaire horaire

2. Évolution en euros courants du salaire annuel net moyen des salariés à temps complet du secteur privé et du Smic horaire net (base 100 en 2000)



Source : Insee, DADS (exploitation au 1/25 jusqu'en 2001, au 1/12 à partir de 2002).

supérieur de 61 %, différentiel induit notamment par la plus grande expérience professionnelle des salariés de plus de 45 ans, et un nombre de semaines travaillées plus élevé de 35 %, résultant des difficultés rencontrées par les plus jeunes en phase d'insertion sur le marché du travail.

De 2000 à 2005, le revenu salarial reste relativement stable (- 0,5 % en euros constants sur l'ensemble de la période et pour l'ensemble du salariat et - 0,2 % pour le seul secteur privé). Cela résulte, dans le privé, d'une sensible augmentation du taux de salaire horaire et d'une baisse concomitante de l'horaire hebdomadaire, du fait de mise en œuvre de la RTT.

3. Revenu salarial moyen et décomposition complète sur le seul champ du secteur privé en 2005

	Revenu salarial moyen	Salaire horaire	Horaire hebdomadaire	Semaines rémunérées
Ensemble	16 127	11,9	32,1	42,1
Hommes	18 636	12,9	33,7	43,0
Femmes	12 801	10,4	29,9	41,0
Moins de 30 ans	9 179	8,7	30,8	34,3
De 30 à 45 ans	17 886	12,0	32,8	45,3
Plus de 45 ans	21 003	14,0	32,3	46,4

Source : Insee, DADS, exploitation du fichier au 1/12.

Des évolutions plus favorables pour les cadres et les ouvriers

Dans la suite, sont analysés les salaires annualisés des seuls salariés à temps complet issus des déclarations annuelles de données sociales (DADS). Pour chaque catégorie socioprofessionnelle étudiée ici, c'est l'évolution du salaire moyen de la catégorie qui est analysée. On ne suit pas ici des individus appartenant à cette catégorie en 2000 et qui cinq ans plus tard peuvent encore être dans la même catégorie, avoir obtenu une promotion (un ouvrier qui devient profession intermédiaire par exemple) ou être sortis du salariat (non-salarié, chômeur ou inactif). En particulier, si on se limitait aux seuls salariés ayant occupé des emplois à temps complet à la fois en 2000 et en 2005, les évolutions seraient plus fortes¹. Pour ces salariés, l'augmentation annuelle moyenne en euros constants sur la période se situe entre 1,8 % pour ceux qui étaient ouvriers en 2000 et 2,7 % pour les cadres.

Entre 2000 et 2005, seule la catégorie des ouvriers bénéficie de gains salariaux significatifs en euros constants (+ 0,8 % en moyenne par an). Pour les cadres et les employés, les gains sont modestes (de respectivement + 0,3 % et + 0,1 % par an) alors qu'il y a stagnation pour les professions intermédiaires (figure 4).

Durant cette période, la conjoncture économique a subi des fluctuations qui ont affecté différemment ces catégories socioprofessionnelles et les secteurs d'activité qui les emploient. Le chômage s'accroît à partir de 2001 pour se stabiliser et se réduire à partir de la mi 2005, même s'il reste élevé en fin de période pour les employés (10,3 %) et surtout les ouvriers (12,5 %).

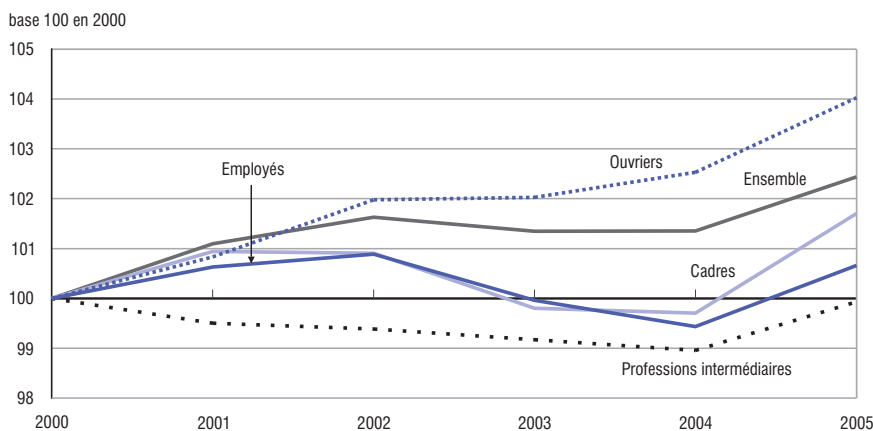
Ces derniers ont peut-être mieux traversé cette période que les autres catégories sociales en termes de salaires mais pas en termes d'emploi. Leurs effectifs baissent ainsi régulièrement à partir de 2002, entraînant une baisse d'un point en cinq ans de leur poids dans l'emploi total au profit des employés et des professions intermédiaires (figure 5). Ce mouvement s'accompagne d'une augmentation de leur qualification moyenne, la part des ouvriers non qualifiés dans la population ouvrière passe ainsi de 31 % à 27 %. Ce recul de l'emploi ouvrier est

1. En effet, dans ce cas, on se limite à des salariés en moyenne plus âgés, car entrés au plus tard en 2000 sur le marché du travail, et ayant connu sur la période des trajectoires professionnelles relativement stables qui leur ont permis de bénéficier plus souvent de promotions.

particulièrement marqué dans l'industrie, tout spécialement chez les non-qualifiés ; par ailleurs, la population ouvrière vieillit significativement dans l'industrie. Au total, la croissance du salaire moyen des ouvriers s'expliquerait d'abord par cette montée en qualification et par le fait que quand leurs effectifs se réduisent, cela se fait souvent au détriment des derniers embauchés, en moyenne plus jeunes et moins bien rémunérés. À cela s'ajoute l'impact des revalorisations du Smic qui sont intervenues tout au long de la période. Enfin, du fait du dynamisme de certains segments du marché du travail, celui des métiers de la construction par exemple, les employeurs ont déclaré rencontrer plus de difficultés pour recruter des ouvriers, ce qui a pu leur bénéficier en termes de salaires.

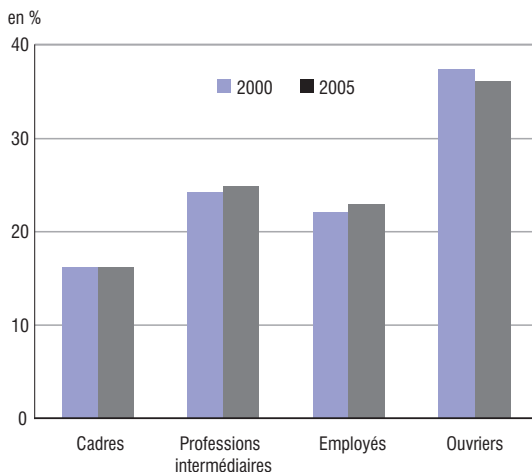
L'emploi des cadres, lui, est bien orienté tout au long de la période. En fin de période, leur taux de chômage est inférieur à 5 %. Leurs salaires qui sont particulièrement sensibles à la conjoncture, en particulier au travers des primes, ont fortement augmenté en période de haute

4. Évolution en euros constants du salaire annuel net moyen des salariés à temps complet du secteur privé par catégories socioprofessionnelles



Source : Insee, DADS (exploitation au 1/25 jusqu'en 2001, au 1/12 à partir de 2002).

5. Structure des emplois à temps complet du secteur privé par catégories socioprofessionnelles en 2000 et en 2005



Source : Insee, DADS (exploitation au 1/25 jusqu'en 2001, au 1/12 à partir de 2002).

conjoncture (2001), plus nettement que celui des autres catégories socioprofessionnelles ; mais quand la conjoncture s'est dégradée, leurs salaires se sont repliés, surtout en 2003 et 2004. En 2005, alors que le marché du travail des cadres s'améliore, ils sont de nouveau dynamiques (+ 2 %), soit un taux de croissance plus élevé que celui des autres catégories socioprofessionnelles.

À l'opposé, les professions intermédiaires voient leur salaire moyen stagner sur la période en raison de plusieurs facteurs structurels. Le poids des techniciens de l'industrie se réduit sur la période (de 2 points) au profit de leurs homologues du tertiaire dont le salaire moyen est inférieur de 10 %. De plus, les professions intermédiaires du tertiaire ayant probablement un pouvoir de négociation plus réduit ont obtenu des augmentations salariales plus faibles que celles de l'industrie (avec un différentiel annuel moyen de 0,4 point sur la période). La croissance faible du salaire moyen des employés est à imputer au secteur des services aux entreprises (intérim, sécurité, nettoyage) où le salaire moyen des employés recule de 0,4 % par an. Dans les autres secteurs, notamment le commerce, l'hôtellerie-restauration ou la santé et l'action sociale, les salaires moyens des employés connaissent des hausses en euros constants d'environ + 0,4 % par an.

Croissance du salaire moyen plus favorable dans l'industrie et les activités financières

Entre 2000 et 2005, l'évolution du salaire moyen varie quelque peu par secteurs. Par grands secteurs, elle est proche de la moyenne dans l'ensemble des services (+ 0,4 %), un peu plus faible dans le commerce (+ 0,2 %) et plus favorable dans l'industrie (+ 0,8 %) et la construction (+ 0,7 %). À un niveau plus fin, l'hétérogénéité sectorielle s'accroît (*figure 6*) puisque le salaire moyen décroît de 0,5 % dans les activités récréatives, culturelles et sportives et qu'à l'opposé il augmente de 2 % par an dans l'industrie textile et de 1,8 % dans les activités immobilières. Plus globalement, parmi les 19 secteurs qui ont une évolution supérieure à la moyenne, on trouve 14 secteurs de l'industrie qui connaissent le plus souvent un repli de leur emploi, exceptions faites des industries agroalimentaires, de la pharmacie et de l'automobile. Or, ces réductions d'effectifs affectent souvent les derniers embauchés, moins bien rémunérés, ainsi que les moins qualifiés. Certains secteurs connaissent croissance de l'emploi et hausse significative des salaires. Ainsi, la construction, qui rencontre en sus des difficultés de recrutement, voit ses salaires augmenter de 0,7 %, comme les transports. Dans le tertiaire, ce sont surtout les activités financières et immobilières qui bénéficient d'une croissance de l'emploi et des salaires (de respectivement + 0,9 % et + 1,8 %). Dans les secteurs du tertiaire les plus pourvoyeurs d'emploi (commerce de détail, hôtellerie-restauration, services opérationnels) les hausses de salaire sont plus réduites (respectivement + 0,3 %, + 0,4 % et + 0,4 %).

Les salaires dans les trois fonctions publiques

La Fonction publique avec ses 5,1 millions d'emplois pèse pour plus de 20 % dans l'emploi total. La fonction publique d'État (FPE) en représente plus de la moitié, la fonction publique territoriale (FPT) un peu moins d'un tiers et la fonction publique hospitalière (FPH) un peu moins d'un cinquième. Ces trois sous-populations ont des structures de qualifications très différentes. Dans la FPE, les cadres représentent la moitié de la population du fait d'un grand nombre d'enseignants alors qu'à l'opposé, dans la FPT, les ouvriers et employés dominent largement (plus des deux tiers). La FPH se distingue, elle, par une forte proportion de professions

intermédiaires (personnel soignant pour l'essentiel). Aussi, le salaire moyen en 2005 se monte à 25 525 euros dans la FPE contre seulement à 19 427 euros dans la FPT, la FPH se situant à un niveau intermédiaire avec 24 508 euros.

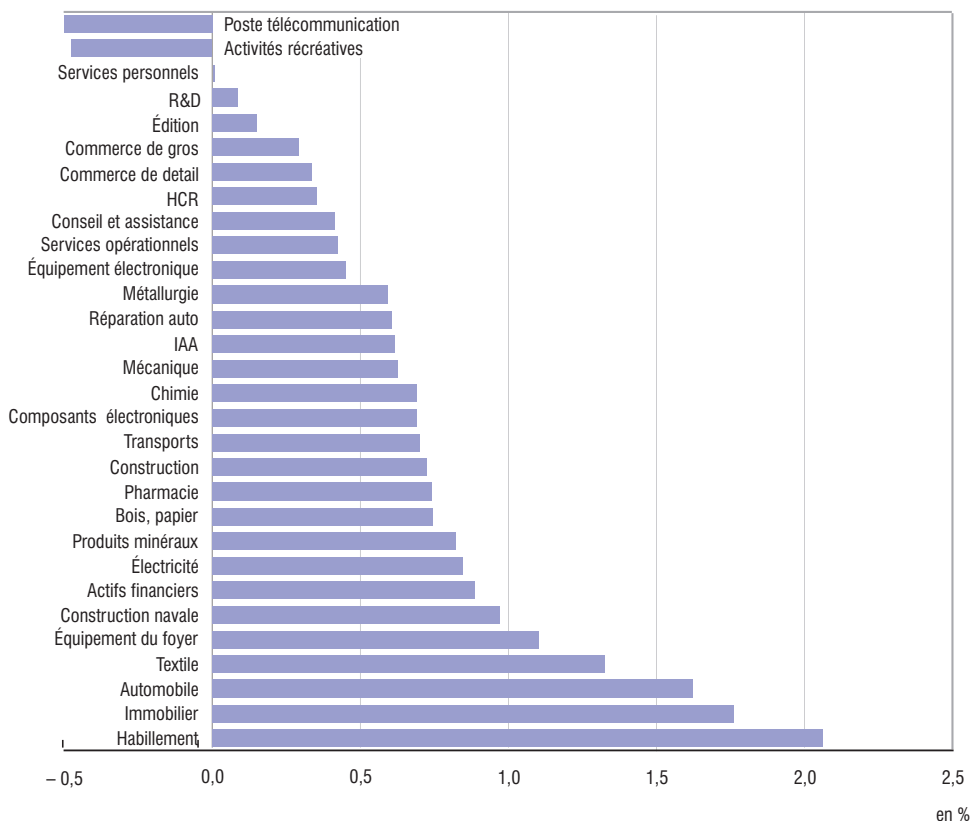
Sur la période 2000-2005, les salaires ont connu une croissance annuelle moyenne de 0,3 % en euros constants dans la FPH et 0,2 % dans la FPT alors qu'ils ont légèrement reculé (-0,1 %) dans la FPE.

Rattrapage salarial pour les femmes

Les comparaisons de salaires homme/femme peuvent porter sur les seuls salariés à temps complet ou sur l'ensemble des salariés grâce au revenu salarial qui permet de prendre en compte l'impact du temps partiel sur les revenus du travail.

Sur longue période, les écarts de salaires entre hommes et femmes se sont sensiblement réduits, aussi bien en termes de revenu salarial que de salaire des seuls temps complet. Ainsi, dans le secteur privé, le salaire net moyen des femmes à temps complet qui était inférieur de

6. Évolution annuelle en euros constants du salaire annuel net des temps complets sur la période 2000 à 2005 selon le secteur d'activité



Source : Insee, DADS (exploitation au 1/25 jusqu'en 2001, au 1/12 à partir de 2002).

plus d'un tiers à celui des hommes en 1951, ne l'est plus que de 19 % en 2005 soit un gain de 16 points en plus de 50 ans. Après une stabilisation au début des années 2000, cet écart s'est réduit en 2005 de 0,7 point. Ce différentiel est moins marqué dans le secteur public que dans le privé (respectivement 14 % et 12 % en 2005 dans la FPE et la FPT contre 19 % dans le privé). En termes de revenu salarial, l'écart est plus grand (26 % sur l'ensemble du salariat, public et privé). De plus, le rattrapage est moins marqué puisqu'il n'est que de 7 points sur la période 1978-2005 contre 12 points pour les seuls temps complets du privé. En effet, l'augmentation du taux d'emploi des femmes s'est accompagné d'un développement du temps partiel féminin.

Des disparités régionales fortes

Si le salaire moyen en France métropolitaine est de 22 900 euros en 2005 pour un temps complet du secteur privé, il se décline très différemment d'une région à l'autre. Il est supérieur de 28 % en Île-de-France qui se caractérise par un poids important des cadres (29 % contre 16 % dans l'ensemble de la France). Ensuite viennent les régions Rhône-Alpes, Alsace et Provence-Alpes - Côte d'Azur qui se situent légèrement en deçà de la moyenne nationale. À l'opposé, on trouve le Limousin, la Basse-Normandie et le Poitou-Charentes où les salaires moyens sont inférieurs d'environ 15 % à ceux de la France métropolitaine. Dans les départements d'outre-mer (DOM), le salaire moyen est inférieur de 10 % à celui de la métropole.

Zoom

Le coût du travail en Europe de 1996 à 2004

Dans une économie ouverte le coût du travail est un élément de sa compétitivité. Il est souvent étudié dans l'analyse du commerce extérieur, comme dans celle des délocalisations, et cela concerne aussi bien l'industrie que les services (centres d'appel par exemple). Mais pour interpréter correctement l'impact réel du coût du travail sur la compétitivité des diverses économies nationales, il faut aussi tenir compte de tous les facteurs structurels qui pèsent sur ce coût, tant au niveau sectoriel qu'en termes de qualification, facteurs qui contribuent directement à la productivité de ces économies. L'enquête sur le Coût de la main-d'œuvre (ECMO) réalisée tous les 4 ans dans les pays de l'Union et couvrant les entreprises de plus de 10 salariés de l'industrie, de la construction et du tertiaire marchand permet d'éclairer partiellement ce sujet, ici sur une période allant de 1996 à 2004, sur un territoire qui s'élargit de l'Union à 15 en 1996 à l'Union à 27 en 2004.

Le coût du travail en 2004

En 2004, le coût annuel moyen d'un équivalent temps plein (*voir définition*) s'élève en France à 42 330 euros, soit un niveau proche de la moyenne de l'Europe à 15 (42 590 euros), mais

nettement supérieur de celui de l'Europe à 27 (35 600 euros). Ce montant situe la France au 9^e rang dans l'Union à 27, loin derrière la Suède et le Danemark avec qui les écarts de coût respectifs sont de - 19 % et - 17 %. Avec le Royaume-Uni ou l'Allemagne, le différentiel reste notable, de - 12 % et - 9 %. Derrière la France, on trouve l'Italie avec un coût par tête inférieur de 7 % ; ensuite vient l'Espagne avec qui l'écart est plus marqué (46 %). Il l'est encore plus avec les pays récemment entrés dans l'Union. La France a ainsi un coût annuel du travail 4 fois plus élevé que celui de la Hongrie, 5 fois plus que celui de la Pologne et 15 fois plus que celui de la Bulgarie (*figure 1*).

Mais les pays de l'Union connaissent des situations très variables en termes de durée annuelle de travail (diversité des durées du travail hebdomadaire légales, diversité du nombre de jours de congés légaux, ou encore de l'importance du travail à temps partiel). Aussi, pour prendre en compte cette hétérogénéité dans l'analyse du coût du travail, élément de la compétitivité d'une économie, on retient souvent un coût horaire, en se limitant aux seules heures réellement travaillées (*définitions*) et pour tous les salariés, à temps complet mais aussi à temps partiel. La hiérarchie des pays est alors quelque peu modifiée, la France remontant à la

5^e place juste devant l'Allemagne (figure 2). Avec un coût horaire du travail de 28,67 euros la France se situe 15 % au-dessus de la moyenne de l'Europe des 15 et 39 % au-dessus de celle de l'Europe à 27. Si on se limite à la seule industrie manufacturière, notre position relative par rapport à l'Union à 15 ou à 27 change peu, à l'exception de l'Allemagne qui devance de peu la France.

En fait, le coût du travail en Europe dépend de 3 facteurs, le salaire brut d'un équivalent temps plein, la durée annuelle du travail et les charges sociales qui s'ajoutent aux salaires.

Le salaire brut annuel moyen d'un équivalent temps plein se monte en France à 28 300 euros, soit un niveau sensiblement inférieur à la moyenne de l'Europe à 15 (- 10 %) et situant la France au 11^e rang, derrière notamment l'Allemagne avec un différentiel de - 20 % et ne précédant dans l'Union à 15 que 4 pays, l'Italie, l'Espagne, la Grèce et le Portugal (figure 3).

En termes de durée annuelle de travail d'un salarié à temps complet, la France se distingue nettement des autres pays de l'Union avec un nombre d'heures inférieur de 12 % à celui de l'Allemagne, de 15 % à celui de l'Union à 15 ou à 27, et même de 27 % à celui du Royaume-Uni (figure 4). Cette spécificité est une conséquence directe des diverses lois sur la réduction du temps de travail mises en œuvre dans la période 1996 à 2002. Ce constat ne serait que légèrement amendé si on intégrait dans cette comparaison le temps partiel.

Pour ce qui est du taux de charges sociales, défini par le rapport des charges au salaire brut, il se monte à 43 % pour la France, et la place en 3^e position derrière la Suède (46 %) et la Belgique (45,5 %) (figure 5), loin devant l'Allemagne (31 %) et surtout le Danemark (12 %). Ces différences de taux de cotisations sociales entre pays doivent s'apprécier en regard de la structure du financement du système de protection sociale. De ce point de vue, les différences institutionnelles demeurent encore assez marquées avec des pays ayant un financement assuré pour une grande part par les cotisations sociales, comme la France, et ceux où ce financement est assuré avant tout par l'impôt, comme le Danemark.

Les évolutions du coût du travail et de ses composantes depuis 1996

La disponibilité, sur la période 1996-2004, des résultats de l'enquête quadriennale sur les

Coûts de la main-d'œuvre dans les divers pays de l'Union, permet d'identifier les principales modifications intervenues sur la période en matière de coût du travail.

Durant ces huit années, le coût annuel du travail d'un équivalent temps plein, en euros courants, croît faiblement en France (+ 1,6 % en moyenne annuelle) de même qu'en Allemagne, en Espagne et en Italie alors qu'à l'opposé il augmente fortement parmi les nouveaux entrants (Lituanie, République tchèque) où une dynamique de rattrapage est à l'œuvre [1], mais aussi au Royaume-Uni (dans ce dernier cas, l'évolution du taux de change livres/euros a contribué à cette évolution), en Irlande ou au Danemark (figure 6).

En termes de coût horaire du travail, la hausse pour la France est plus marquée (+ 3,2 %), la situant dans la moyenne de l'Union à 15. Sa position relative ne change que légèrement, la France passant de la 6^e à la 5^e place en termes de coût horaire de 1996 à 2004. Du fait d'une hausse particulièrement faible de son coût horaire (+ 1 % par an), l'Allemagne qui, en 1996, avait un coût horaire la situant en 2^e position dans l'Union à 15, rétrograde de 4 places en 8 ans (figure 7).

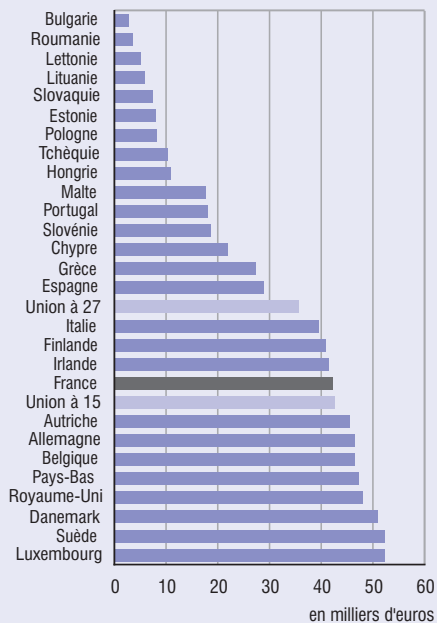
L'évolution du coût annuel résulte, pour la France, d'une hausse réduite (+ 1,6 % en moyenne annuelle) du salaire annuel brut d'un équivalent temps plein (figure 8). Cette évolution résulte notamment de la modération salariale qui a accompagné la mise en œuvre de la RTT sur la période 1998-2002. Dans l'Union à 15, seule l'Autriche connaît une hausse plus réduite. En Allemagne, l'augmentation du salaire annuel est à peine supérieure à celle de la France.

Sur la période 1996-2004, le taux de charges est relativement stable en France, comme en Allemagne. En France il s'accroît de 0,4 point, sous l'effet contraire des allègements de charges sur les bas salaires¹ d'une part et de l'augmentation des taux de cotisation pour les régimes de retraite complémentaire et l'instauration en 2004 de la contribution solidarité-autonomie d'autre part (figure 9). Ce taux augmente par contre au Royaume-Uni, au Danemark, pays où il est faible, mais aussi en Suède. Il baisse sensiblement en Italie.

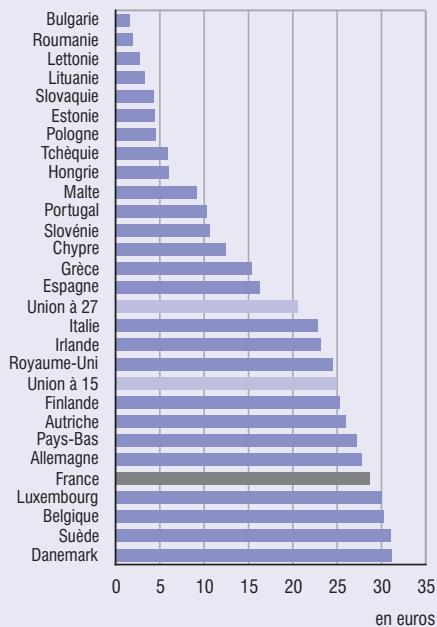
Enfin le dernier facteur jouant sur le coût horaire est le nombre annuel d'heures réellement travaillées. En 1996, cette durée était pour la France proche de celle de l'Union à 15 (- 2%) à un niveau supérieur de ceux de l'Allemagne, du Danemark ou des Pays-Bas. De 1996 à 2004, cette durée baisse fortement en France (figure 10)).

1. Sur la période, le taux d'exonérations (exonérations de charges rapportées à la masse salariale) s'est accru de plus d'un point.

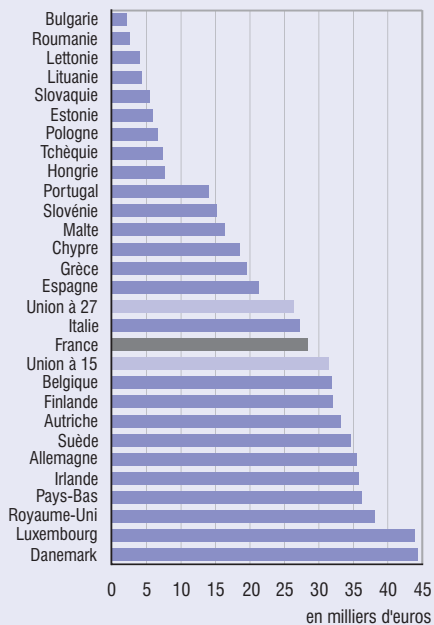
1. Coût total du travail par équivalent temps plein en Europe en 2004



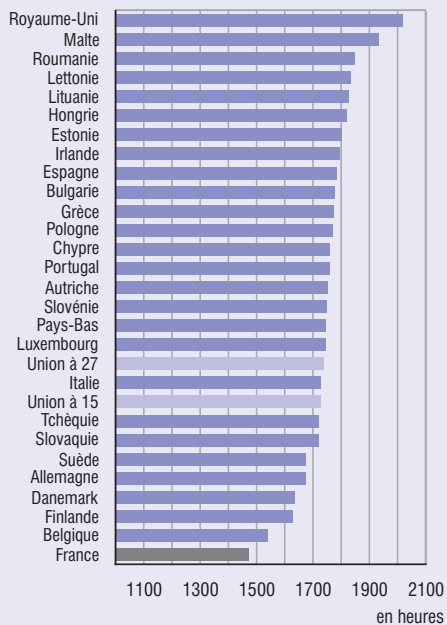
2. Coût total du travail par heure travaillée en Europe en 2004



3. Salaire brut moyen d'un équivalent temps plein en 2004

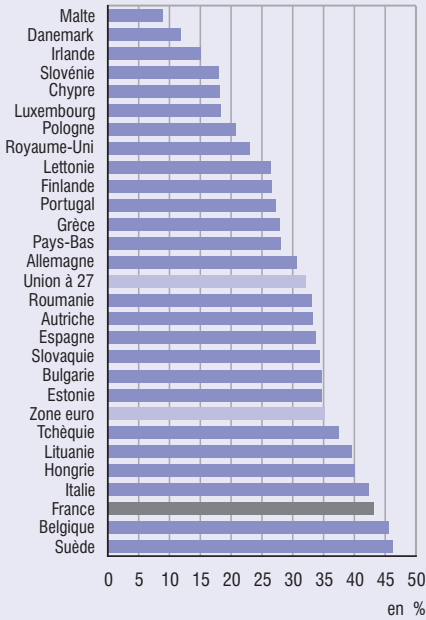


4. Nombre annuel d'heures travaillées par un salarié à temps complet

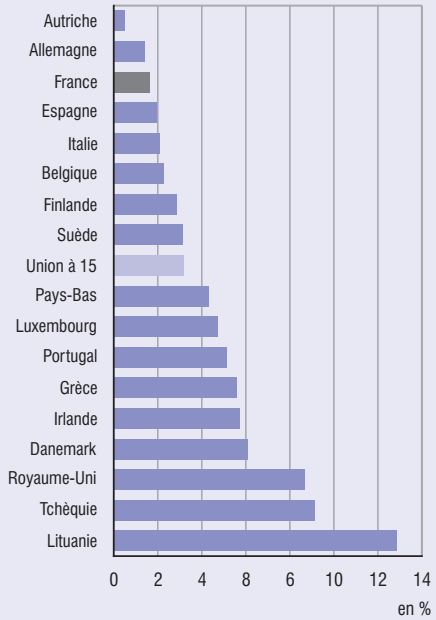


Champ : entreprises de plus de 10 salariés des sections C à K de la Nace.
Source : Eurostat, Ecno 2004.

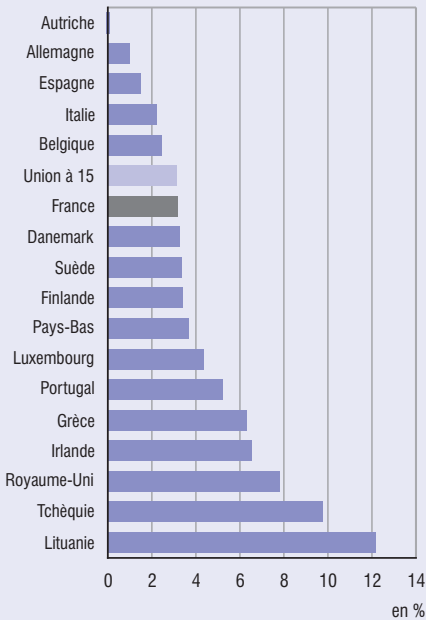
5. Taux de charges sociales en 2004



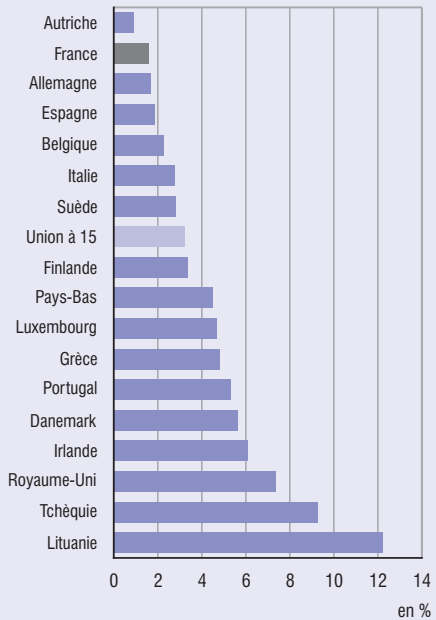
6. Évolution annuelle moyenne en euros courants de 1996 à 2004 du coût annuel du travail



7. Évolution annuelle moyenne en euros courants de 1996 à 2004 du coût horaire du travail

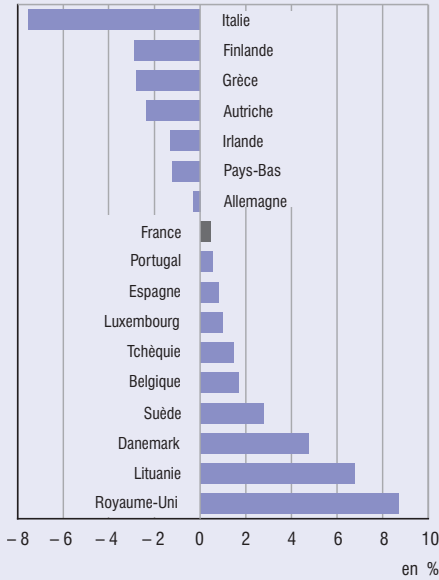


8. Évolution annuelle moyenne en euros courants de 1996 à 2004 du salaire annuel brut pour un équivalent temps plein

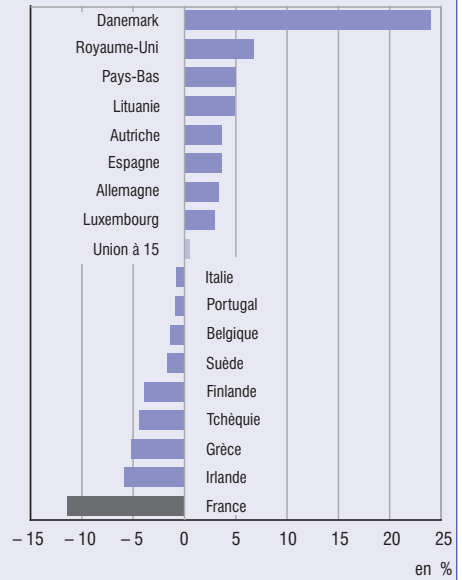


Champ : entreprises de plus de 10 salariés des sections C à K de la Nace.
Source : Eurostat, Ecno 2004.

9. Évolution en points de 1996 à 2004 du taux de charges



10. Évolution de 1996 à 2004 du nombre d'heures travaillées par un temps complet

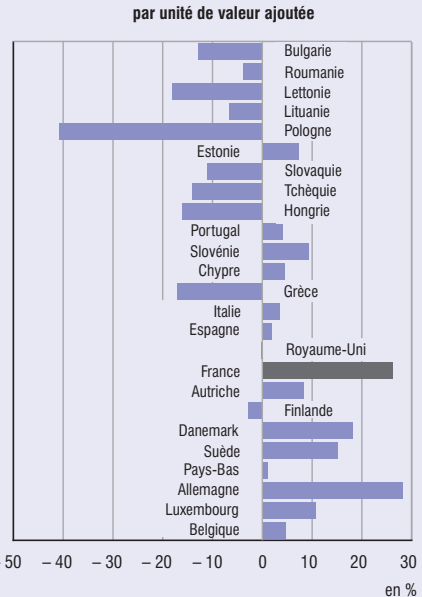
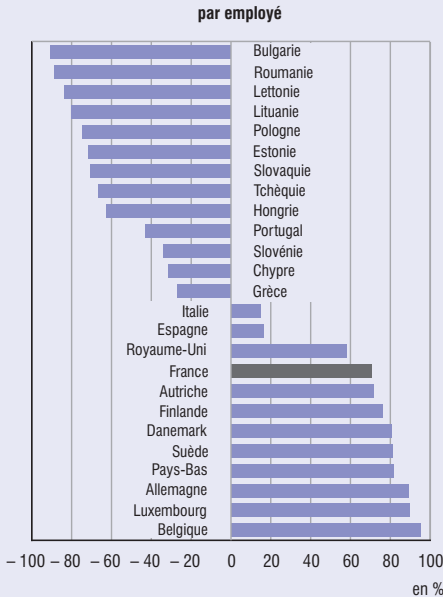


Lecture : en France, le taux de charges s'est accru de 0,4 point passant de 42,7% à 43,1% de 1996 à 2004.

Champ : entreprises de plus de 10 salariés des sections C à K de la Nace.

Source : Eurostat, *Ecno 1996 et 2004*

Figures 11 et 12 : écart de coût salarial entre pays de l'Union à 27 (Malte et Irlande exclus) en 2004, dans l'industrie manufacturière



Lecture : au Royaume-Uni, le coût salarial par employé est 58 % plus élevé que le coût moyen de l'Union à 27.

en Allemagne, le coût salarial par unité de valeur ajoutée dans l'industrie manufacturière est supérieur de 28 % à la moyenne de l'Union à 27.

Source : Eurostat, *statistiques structurelles d'entreprises*.

Elle baisse sensiblement en Irlande, en Grèce, en Finlande et en Suède. Par contre, elle augmente en Allemagne, en Espagne au Pays-Bas et au Royaume-Uni ainsi qu'au Danemark.

Coût du travail et productivité

Pour interpréter ces évolutions en termes de compétitivité, il faut mettre en regard l'évolution relative des coûts horaires en Europe avec celle des gains de productivité. En effet, ces coûts peuvent intégrer notamment des modifications structurelles de l'emploi comme une augmentation des qualifications, qui peuvent jouer sur les coûts mais aussi sur la productivité. De plus, la mise en œuvre de la RTT en France s'est accompagnée de modifications dans l'organisation du travail visant une meilleure productivité. On constate que la position relative de la France en Europe en termes de productivité s'est améliorée durant la période 1996-2004. Selon Eurostat, la productivité horaire d'un salarié français qui était supérieure de 11,6 % à celle de la moyenne observée en Europe des 15 en 1996, est désormais supérieure de 16,5 % en 2004 toujours en Europe des 15. La productivité horaire de la France, très légèrement inférieure à celle de l'Allemagne (- 1,2 %) en 1996, s'est redressée en 2004, inversant notre position vis-à-vis de l'Allemagne (+ 8 % à l'avantage de la France).

On peut ainsi apprécier comment le coût du travail se combine avec la productivité pour impacter la compétitivité d'une économie à travers un autre indicateur, le coût salarial par unité produite défini en rapportant les coûts salariaux à la valeur ajoutée. On constate alors que l'hétérogénéité observée en matière de coûts salariaux est considérablement réduite (*figures 11 et 12*). Pour l'ensemble de l'industrie manufacturière en 2004, le coefficient de variation (*définitions*) du coût salarial par unité de valeur ajoutée produite est ainsi près de cinq fois inférieur au coefficient de variation du coût moyen par salarié en équivalent temps plein. Et de plus, on constate une réduction de cette hétérogénéité tout au long de la période [1].

Source et définitions

Sur la période étudiée, le champ de l'enquête sur le Coût de la main-d'œuvre (ECMO) est celui des entreprises de plus de 10 salariés des sections C à K de la Nomenclature d'activité européenne (Nace) qui couvre l'industrie manufacturière, l'industrie agroalimentaire, l'énergie, la construction, le transport, le commerce, les services aux entreprises, les hôtels restaurants, les activités financières et immobilières. Sont exclues la santé et l'éducation.

Depuis 1996, l'ECMO est réalisée tous les 4 ans. À partir de l'ECMO 2004, réalisée en 2005 dans chacun des pays de l'Union, ce champ a été étendu aux secteurs de la santé et de l'éducation.

Le coût total du travail est la somme des salaires et traitements, des cotisations sociales à la charge des employeurs auxquels s'ajoutent d'autres coûts (dépenses de formation professionnelle, taxes assises sur les salaires, subventions au comité d'entreprise, etc.) qui, en moyenne ne représentent que 2 % du coût total dans l'Union à 15.

Pour chaque pays, ce coût peut être horaire ou annuel rapporté à un **équivalent temps plein**. Dans ce dernier cas, c'est le coût annuel moyen d'un salarié à temps complet, le nombre total d'heures travaillées variant d'un pays à l'autre.

Les heures annuellement travaillées sont calculées à partir des heures rémunérées desquelles on soustrait les congés ou absences (pour maladie, grève notamment).

Le coefficient de variation est une mesure de la dispersion d'une variable numérique. Il est calculé comme le rapport entre la racine carrée de la variance et la moyenne de cette variable. Plus la valeur du coefficient de variation est élevée, plus la dispersion autour de la moyenne est grande.

Bibliographie

[1] Convergences et structures salariales dans l'Union Européenne, Olivier Filatriau, Vincent Marcus, Les salaires en France, édition 2006.