

Première Synthèses

Informations

LA REVALORISATION DU SMIC ET SES EFFETS DE DIFFUSION DANS L'ÉCHELLE DES SALAIRES SUR LA PÉRIODE 2000-2005

Entre le dernier trimestre 1999 et le dernier trimestre 2005, le Smic horaire a progressé de 29,3 %. Les salariés rémunérés jusqu'à 1,4 Smic ont bénéficié de façon importante des augmentations du Smic. Le salaire mensuel de base des ouvriers a crû de 17,4 %, celui de l'ensemble des salariés de 15,9 %.

Au cours de ces six années, le pouvoir d'achat du Smic horaire a progressé de 16,5 %. Celui du salaire mensuel de base a crû plus rapidement pour les ouvriers que pour l'ensemble des salariés : respectivement 5,8 % et 4,4 %.

L'augmentation du Smic a été particulièrement forte entre 2003 et 2005, entraînant un plus grand dynamisme des salaires mensuels. C'est en général dans les entreprises qui comptent le plus grand nombre de salariés rémunérés au Smic que les salaires ont le plus augmenté. C'est le cas des petites entreprises et de secteurs tels que l'industrie textile, les services opérationnels, le commerce de détail et la réparation ou encore les hôtels, cafés, restaurants. Par rattrapage, la forte hausse du Smic s'est accompagnée d'une progression de la proportion des salariés au Smic.

De 2000 à 2005, le Smic a progressé nettement plus vite que le salaire mensuel de base

Sur la période 2000-2005, le Smic horaire a progressé de 29,3 % et de 16,5 % en pouvoir d'achat. Cette forte progression résulte en partie du processus programmé par la loi dite « Fillon » du 17 janvier 2003, qui a mis en place un mécanisme de convergence progressive du Smic et des quatre premières garanties mensuelles de rémunération (GMR) sur la cinquième et dernière GMR (encadré 1). Ce mécanisme a abouti, en 2005, à l'alignement des différents minima de rémunération issus du processus de réduction du temps de travail. Sur la période 2003-2005, le Smic horaire a ainsi fortement augmenté : 5,5 % en moyenne par an, contre 3,2 % sur la période 2000-2002 (graphique 1).

Sur la période 2003-2005, dans les entreprises de 10 salariés ou plus des secteurs marchands

non agricoles, le salaire mensuel de base (SMB) a augmenté de 2,7 % en moyenne par an, contre 2,3 % sur la période 2000-2002 (tableau 1). Comme les prix ont augmenté en moyenne par an de 1,7 % sur chacune de ces deux périodes, le pouvoir d'achat du salaire mensuel de base a progressé de 0,9 % par an sur la période 2003-2005 et de 0,6 % sur la période 2000-2002. Ces données sont tirées des enquêtes trimestrielles Acemo (encadré 2).



Sur la période 2000-2002, le salaire mensuel de base a bénéficié, dans un premier temps, de la réduction du chômage jusqu'au printemps 2001, mais la réduction négociée du temps de travail (RTT) a vraisemblablement eu un effet de modération sur les salaires mensuels. Un grand nombre d'accords de RTT étaient en effet assortis d'une clause de modération salariale qui limitait, pour quelques années, la progression du salaire mensuel. De plus, la faible hausse programmée des garanties mensuelles de rémunération a également eu un rôle modérateur sur les progressions salariales.

La remontée du chômage a ensuite pesé sur l'évolution des salaires des années 2002 et 2003. En revanche, le processus de convergence vers le haut des minima salariaux et ses effets de diffusion dans l'échelle des salaires ont au contraire, et jusqu'à la fin de la période étudiée, nourri la hausse du salaire mensuel de base.

Les salaires horaires (c'est-à-dire ramenés à l'heure de travail) ont, quant à eux, progressé plus rapidement que les salaires mensuels entre 2000 et 2002 (tableau 1). La durée collective moyenne de travail a, en effet, fortement baissé: 38,0 heures au quatrième trimestre 1999, 35,6 heures au quatrième trimestre 2002 [1]. La baisse de la durée travaillée s'est donc traduite mécaniquement sur la période 2000-2002 par un surcroît de hausse du salaire horaire par rapport au salaire mensuel. Le salaire horaire de base ouvrier (SHBO) a ainsi progressé de 4,2 % en moyenne annuelle sur la période 2000-2002, contre 2,5 % pour le salaire mensuel de base ouvrier (SMBO).

Un effet d'entraînement des hausses du Smic sur les grilles salariales

Lors d'une augmentation du Smic, tous les salaires au-dessus de sa nouvelle valeur augmentent également, conformément à la loi. Mais les salariés rémunérés au Smic ou en dessous de sa nouvelle valeur ne sont pas les seuls bénéficiaires de ces augmentations. Lorsqu'une entreprise modifie sa grille salariale, elle revoit le plus souvent simultanément l'ensemble des niveaux de la grille. Cette revalorisation simultanée des différents niveaux de la grille répond en effet à des revendications collectives des salariés mais également à la nécessité pour l'entreprise de ménager des progressions de carrière suffisamment incitatives en son sein. Par effet de dif-

fusion, les salariés rémunérés au-dessus du Smic bénéficient donc également, en partie, des revalorisations du Smic (encadré 3).

L'effet d'entraînement de la hausse du SMIC est en grande partie limité aux bas salaires. Les augmentations de salaire sont plus importantes pour les catégories socioprofessionnelles les moins bien rémunérées. Sur la période 2003-2005, le salaire mensuel de base des ouvriers a ainsi crû en moyenne de 2,9 % par an et celui des employés de 2,8 %, contre respectivement 2,4 % pour les professions intermédiaires et 2,2 % pour les cadres. Entre les différentes catégories socioprofessionnelles, les salaires avaient augmenté de façon un peu plus homogène sur la période 2000-2002, lorsque les

Source : enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (ACEMO), Dares.

Tableau 1
Évolution annuelle moyenne des salaires mensuels, par catégorie socioprofessionnelle

| | En pourcentage | |
|--|----------------|-----------|
| | 2000-2002 | 2003-2005 |
| Salaire mensuel de base ouvriers | 2,5 | 2,9 |
| Salaire mensuel de base employés | 2,4 | 2,8 |
| Salaire mensuel de base professions intermédiaires | 2,1 | 2,4 |
| Salaire mensuel de base cadres | 2,1 | 2,2 |
| Salaire mensuel de base moyen | 2,3 | 2,7 |
| <i>Pour mémoire :</i> | | |
| Salaire horaire de base ouvriers | 4,2 | 3,0 |

Encadré 1

LE SMIC ET LES GARANTIES MENSUELLES DE REMUNERATION

Le SMIC (salaire minimum interprofessionnel de croissance) est un salaire horaire dont le montant est réévalué par décret au 1^{er} juillet de chaque année après avis de la Commission nationale de la négociation collective (CNCC). Cette revalorisation est fonction de l'indice des prix à la consommation, hors tabac, des ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé, sur l'année passée, de mai à mai, et de la moitié de la croissance du pouvoir d'achat du salaire horaire de base ouvrier (SHBO), de mars à mars. Par ailleurs il peut également être réévalué en cours d'année si l'augmentation des prix à la consommation, hors tabac, dépasse 2 % depuis la dernière revalorisation. Enfin des « coups de pouce » peuvent être donnés au Smic sur décision du gouvernement.

Dans le cadre de la réduction du temps de travail (RTT), la loi du 19 janvier 2000, dite « Aubry 2 », a posé le principe d'une garantie d'évolution du pouvoir d'achat des salariés au SMIC lors du passage aux 35 heures : ces salariés bénéficiaient d'une garantie mensuelle de rémunération (GMR) dont le niveau était égal à leur salaire avant RTT, et donc implicitement d'un salaire horaire plus élevé que le SMIC. Les différentes revalorisations du SMIC, intervenues chaque 1^{er} juillet depuis 2000, avaient conduit à la naissance de différentes « générations » de GMR échelonnées selon la date de mise en œuvre de la RTT. Durant cette période et jusqu'à la revalorisation de juillet 2002, le SMIC et les différentes GMR étaient indexés sur la hausse des prix à la consommation, hors tabac, et sur la moitié de l'augmentation annuelle du pouvoir d'achat, du salaire horaire de base ouvrier (SHBO) pour le SMIC, du salaire mensuel de base ouvrier (SMBO) pour les garanties.

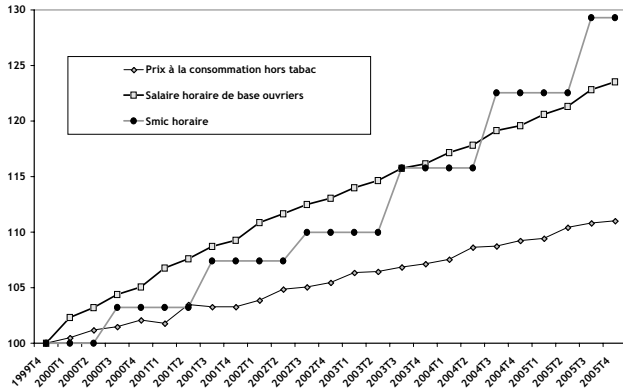
La loi du 17 janvier 2003, dite « Fillon », a programmé la disparition progressive du système de garanties mensuelles au 1^{er} juillet 2005, avec un mécanisme de convergence du SMIC et des quatre premières garanties mensuelles sur le niveau de la cinquième et dernière garantie, plus élevée, et dont bénéficiaient les salariés des entreprises passées à 35 heures le 1^{er} juillet 2002 ou après. Cette convergence a été assurée par des hausses spécifiques à chaque minimum, permettant une convergence uniforme en trois ans. Le montant du SMIC et des GMR a également été revalorisé chaque année en fonction de l'évolution des prix à la consommation, hors tabac.

Source : enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (ACEMO), Dares.

Tableau 2
Évolution annuelle moyenne des salaires mensuels, par taille d'entreprise

| Taille de l'entreprise | En pourcentage | | | | | | | | | |
|----------------------------|----------------------------------|-----------|----------------------------------|-----------|--|-----------|--------------------------------|-----------|-------------------------------|-----------|
| | Salaire mensuel de base ouvriers | | Salaire mensuel de base employés | | Salaire mensuel de base professions intermédiaires | | Salaire mensuel de base cadres | | Salaire mensuel de base moyen | |
| | 2000-2002 | 2003-2005 | 2000-2002 | 2003-2005 | 2000-2002 | 2003-2005 | 2000-2002 | 2003-2005 | 2000-2002 | 2003-2005 |
| 10 à 19 salariés | 3,1 | 3,4 | 2,7 | 3,1 | 2,5 | 2,8 | 2,0 | 2,2 | 2,8 | 3,1 |
| 20 à 49 salariés | 2,9 | 3,3 | 2,7 | 3,0 | 2,3 | 2,7 | 2,1 | 2,2 | 2,6 | 2,9 |
| 50 à 99 salariés | 2,6 | 2,9 | 2,4 | 2,9 | 2,2 | 2,4 | 2,1 | 2,2 | 2,4 | 2,7 |
| 100 à 249 salariés | 2,3 | 2,8 | 2,4 | 2,8 | 2,1 | 2,3 | 2,1 | 2,3 | 2,3 | 2,6 |
| 250 à 499 salariés | 2,3 | 2,8 | 2,2 | 2,7 | 2,2 | 2,3 | 2,2 | 2,3 | 2,3 | 2,6 |
| 500 salariés ou plus | 2,2 | 2,7 | 2,1 | 2,6 | 2,0 | 2,3 | 2,2 | 2,1 | 2,1 | 2,5 |

Graphique 1
Salaire horaire de base ouvrier, Smic horaire et prix à la consommation (Base100=1999T4)



Source : enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (ACEMO), Dares.

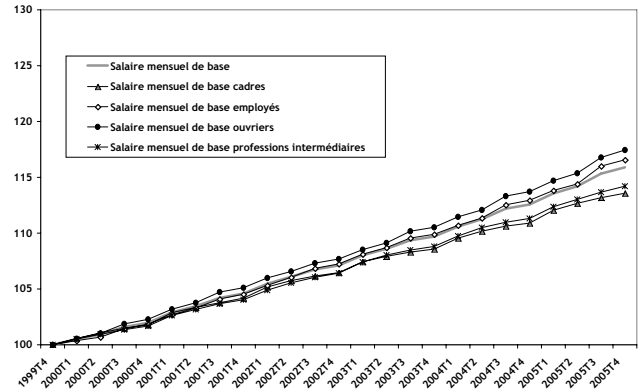
hausse de Smic étaient moins importantes (graphique 2 et tableau 1).

Les bas salaires principaux bénéficiaires des hausses du Smic

La formation des salaires répond à des déterminants différents pour les hauts et les bas salaires. Les premiers sont plus sensibles à la conjoncture sectorielle, tandis que les seconds sont plus influencés par la situation globale du marché du travail et, surtout, le niveau du Smic. Sur la période 2000-2005, les salariés du bas de la distribution des salaires sont ceux dont les salaires ont progressé le plus, stimulés par les hausses du Smic et l'effet de diffusion de ces dernières.

En moyenne, sur la période 2000-2005, les salaires ont progressé de 1,8 % entre le deuxième et le troisième trimestre, dans la tranche comprise entre 1 et 1,1 Smic horaire, de 1,3 % dans la tranche comprise entre 1,1 et 1,2 Smic horaire et de 1 % dans la tranche entre 1,2 et 1,3 SMIC horaire (graphique 3). L'évolution constatée s'atténue considérablement au-delà de 1,4 Smic horaire. Entre le deuxième et le troisième trimestre, les salaires ont ainsi progressé, en moyenne, au mieux de 0,6 % dans les tranches de salaire situées au-dessus de 1,4 Smic. Cette progression différenciée des salaires selon leur niveau entre les deuxième et troisième trimestre peut, dans une large mesure, être attribuée

Graphique 2
Salaire mensuel de base (Base100=1999T4)



à un effet de diffusion des hausses du SMIC.

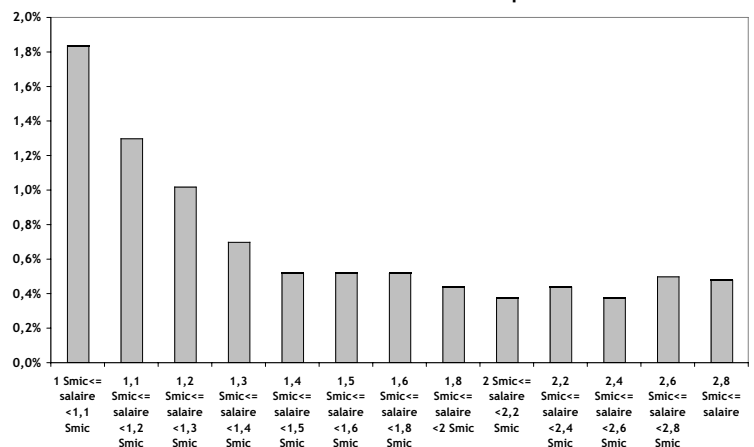
En raison de cet effet d'entraînement du Smic sur les bas salaires, la saisonnalité des évolutions de salaire est très différente pour les hauts et les bas salaires. Ainsi, le Smic est systématiquement relevé au 1er juillet, et c'est au troisième trimestre de l'année que les bas salaires augmentent le plus, l'ampleur des augmentations diminuant lorsqu'on s'élève dans la hiérarchie salariale (graphique 4). En revanche, les salaires plus élevés sont beaucoup moins sensibles, voire pas du tout, à cette hausse du Smic du troisième trimestre. Dans la partie haute de la distribution des salaires, les augmentations les plus importantes ont lieu au premier trimestre, date où pren-

ent effet les décisions prises lors des entretiens d'évaluation et de la négociation collective de fin d'année (graphique 5).

Les hausses de salaire plus importantes dans les secteurs à bas salaires

Grâce à l'effet d'entraînement du Smic sur les bas salaires, le salaire mensuel de base des ouvriers a crû plus rapidement que le salaire mensuel de base moyen sur la période 2003-2005, quels que soient le secteur d'activité ou la taille de l'entreprise considérés. Toujours sur cette période, c'est souvent dans les entreprises qui comptent le plus grand nombre de salariés bénéficiaires de la revalorisation du Smic que la croissance des salaires a été la plus forte. Ainsi, le salaire mensuel

Graphique 3
Évolution moyenne du salaire horaire de base entre le deuxième et le troisième trimestre sur la période 2000-2005



Source : enquêtes Acemo, Dares, calculs Dares.

Champ : postes d'au moins 100 heures mensuelles des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

Remarque : le salaire mensuel de base a été ramené à un salaire horaire (en fonction d'une hypothèse de durée moyenne du travail) et rapproché du SMIC horaire.

Lecture : les salaires de base compris entre 1 et 1,1 SMIC horaire ont progressé en moyenne de 1,8 % entre le 2^{ème} et le 3^{ème} trimestre des années 2000 à 2005.

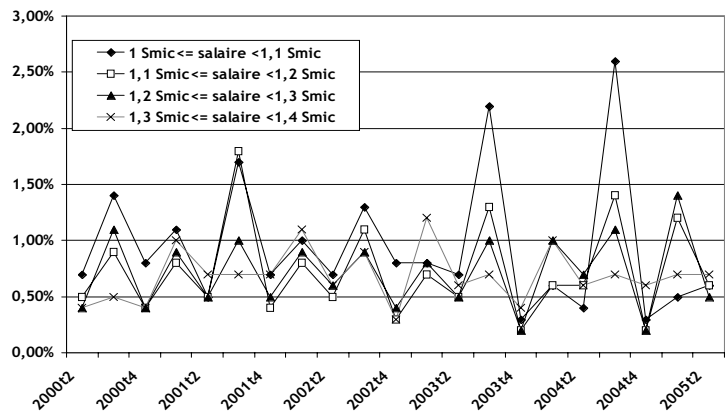
de base moyen a plus augmenté dans les petites entreprises que dans les grandes (tableau 2). Il a crû de 3,1 % en moyenne par an dans les entreprises de 10 à 19 salariés, et de 2,5 % dans les entreprises de 500 salariés ou plus. La différence est encore plus marquée pour les salaires ouvriers: 3,4 % en moyenne par an dans les entreprises de 10 à 19 salariés, contre 2,7 % dans celles qui comptent au moins 500 salariés.

Sur la période 2003-2005, les salaires ont également été particulièrement dynamiques dans les secteurs à bas salaires. Le salaire mensuel de base moyen a progressé, en moyenne annuelle, de 3,3 % dans les hôtels-café-restaurants, de 3,1 % dans le commerce de détail et de 3,0 % dans les services opérationnels. Ces secteurs comprennent, en effet, plus de 30 % de salariés au Smic (graphique 6). Le salaire mensuel de base moyen a augmenté sur un rythme soutenu dans l'industrie de l'habillement et du cuir (2,7 %) et dans les services personnels (2,6 %). Les salaires ont, en revanche, été moins dynamiques dans les secteurs comprenant peu de salariés bénéficiaires de la revalorisation du Smic. Deux exceptions toutefois, les salaires de base moyens ont progressé rapidement dans des secteurs qui ont bénéficié d'une conjoncture favorable: de 3,6 % en moyenne par an dans la construction et de 3,3 % dans l'industrie automobile.

Une concentration plus importante des salariés au voisinage du Smic

L'effet d'entraînement de la hausse du Smic devient de plus en plus faible lorsqu'on s'élève dans la hiérarchie des salaires. Ainsi, l'augmentation du Smic se répercute intégralement sur les salaires les plus bas, partiellement sur les salaires intermédiaires et pas du tout sur les salaires les plus élevés. La distribution des salaires n'est pas simplement décalée vers le haut comme ce serait le cas si tous les salaires étaient augmentés

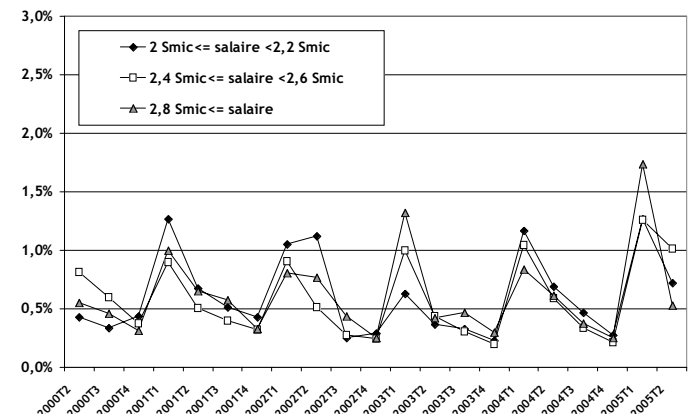
Graphique 4
Évolution trimestrielle des salaires horaires de base inférieurs à 1,4 Smic



Source : enquêtes Acemo, Dares, calculs Dares.

Remarque : le salaire mensuel de base a été ramené à un salaire horaire (en fonction d'une hypothèse de durée moyenne du travail) et rapproché du SMIC horaire.
Lecture : au troisième trimestre de l'année 2004, les salaires de base compris entre 1 et 1,1 fois le Smic horaire ont progressé en moyenne de 2,6 % par rapport au trimestre précédent.
Champ : postes d'au moins 100 heures mensuelles des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

Graphique 5
Évolution trimestrielle des salaires horaires de base supérieurs ou égaux à 2 Smic



Source : enquêtes Acemo, Dares, calculs Dares.

Remarque : le salaire mensuel de base a été ramené à un salaire horaire (en fonction d'une hypothèse de durée moyenne du travail) et rapproché du SMIC horaire.
Lecture : au premier trimestre de l'année 2001, les salaires horaires compris entre 2 et 2,2 fois le Smic ont crû en moyenne de 1,3 % par rapport au trimestre précédent.
Champ : postes d'au moins 100 heures mensuelles des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

uniformément, mais les plus bas salaires ont tendance à rattraper les salaires intermédiaires. Certains salariés, naguère rémunérés au-dessus du Smic, ont ainsi été rattrapés par le Smic, à la suite des revalorisations des dernières années: sur l'ensemble des établissements, y compris ceux de moins de 10 salariés, 13,6 % des salariés

des entreprises non agricoles et hors intérim avaient bénéficié des revalorisations du Smic en 2000, ils ont été 16,8 % en 2005 [2].

Malik KOUBI,
Bertrand LHOMMEAU
(Dares).

Bibliographie

- [1] Mathern S. (2006), « Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre au 4^{ème} trimestre 2005 : résultats définitifs », *Premières Informations*, n°13.2, Dares, mars.
- [2] Seguin S. (2006), « Les bénéficiaires de la revalorisation du Smic et des garanties mensuelles au 1^{er} juillet 2005 », *Premières Informations*, n° 09.2, Dares, mars.
- [3] CSERC (1999), « Salaire Minimum de Croissance », Paris, *la Documentation française*.

Tableau 3
Évolutions annuelles moyennes des salaires mensuels, selon le secteur d'activité

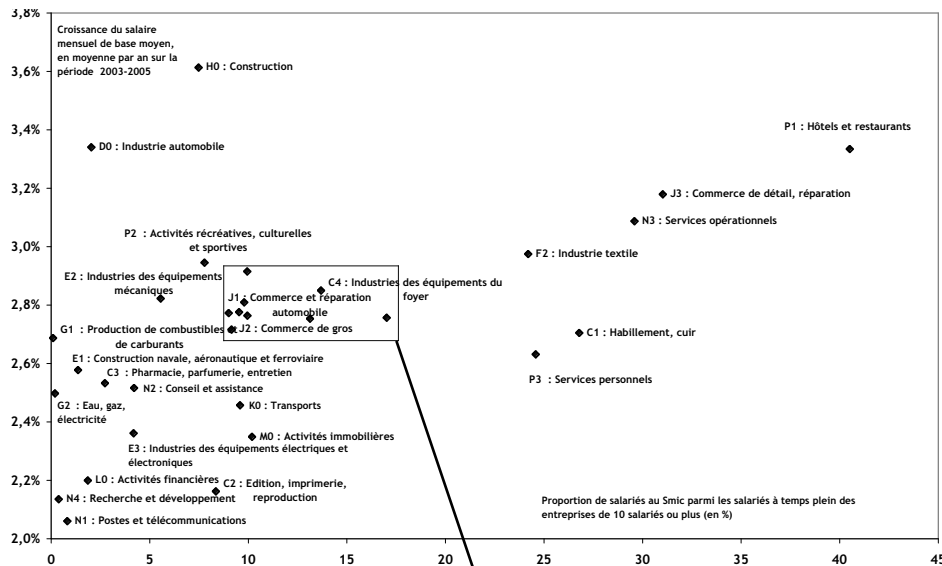
En pourcentage

| Activité | Salaire mensuel de base ouvriers | | Salaire mensuel de base employés | | Salaire mensuel de base professions intermédiaires | | Salaire mensuel de base cadres | | Salaire mensuel de base moyen | |
|---|----------------------------------|-----------|----------------------------------|-----------|--|-----------|--------------------------------|-----------|-------------------------------|-----------|
| | 2000-2002 | 2003-2005 | 2000-2002 | 2003-2005 | 2000-2002 | 2003-2005 | 2000-2002 | 2003-2005 | 2000-2002 | 2003-2005 |
| B0 - INDUSTRIES AGRICOLES & ALIMENTAIRES | 2,3 | 2,7 | 2,4 | 2,9 | 2,1 | 2,7 | 1,9 | 2,5 | 2,3 | 2,7 |
| C1 - HABILLEMENT, CUIR | 2,4 | 2,9 | 2,3 | 2,2 | 1,9 | 2,4 | 1,4 | 2,0 | 2,3 | 2,7 |
| C2 - ÉDITION, IMPRIMERIE, REPRODUCTION | 1,9 | 2,2 | 1,7 | 2,3 | 1,5 | 2,0 | 1,7 | 1,8 | 1,8 | 2,1 |
| C3 - PHARMACIE, PARFUMERIE ET ENTRETIEN | 2,3 | 2,6 | 2,4 | 2,2 | 2,7 | 2,5 | 2,4 | 2,5 | 2,5 | 2,5 |
| C4 - INDUSTRIES DES ÉQUIPEMENTS DU FOYER | 2,3 | 2,9 | 2,2 | 2,7 | 2,1 | 2,6 | 2,3 | 2,5 | 2,3 | 2,8 |
| D0 - INDUSTRIE AUTOMOBILE | 3,0 | 3,2 | 2,7 | 3,1 | 2,8 | 3,5 | 2,8 | 3,5 | 2,9 | 3,3 |
| E1 - C. NAVALE, AÉRONAUTIQUE & FERROVIAIRE | 2,7 | 2,7 | 2,5 | 2,7 | 3,0 | 2,5 | 2,2 | 2,3 | 2,7 | 2,5 |
| E2 - INDUST. DES ÉQUIPEMENTS MECANIQUES | 2,5 | 2,9 | 2,6 | 2,8 | 2,5 | 2,7 | 2,4 | 2,4 | 2,5 | 2,8 |
| E3 - INDUST. ÉQUIPEMENTS ÉLECT. & ÉLECTRON. | 2,4 | 2,7 | 2,3 | 2,5 | 2,5 | 2,3 | 1,9 | 2,0 | 2,3 | 2,3 |
| F1 - INDUSTRIES DES PRODUITS MINÉRAUX | 2,1 | 2,8 | 2,1 | 2,7 | 2,0 | 2,6 | 2,1 | 2,6 | 2,1 | 2,7 |
| F2 - INDUSTRIE TEXTILE | 2,2 | 3,2 | 2,0 | 2,3 | 2,0 | 2,2 | 1,4 | 1,9 | 2,1 | 2,9 |
| F3 - INDUSTRIES DU BOIS ET DU PAPIER | 2,5 | 2,9 | 2,4 | 2,2 | 2,1 | 2,3 | 2,0 | 2,0 | 2,4 | 2,7 |
| F4 - CHIMIE, CAOUTCHOUC, PLASTIQUES | 2,3 | 2,9 | 2,4 | 2,8 | 2,1 | 2,4 | 2,3 | 2,6 | 2,3 | 2,8 |
| F5 - MÉTALLURGIE & TRANSFORM. DES MÉTAUX | 2,4 | 3,0 | 2,4 | 2,9 | 2,4 | 2,7 | 2,2 | 2,4 | 2,4 | 2,9 |
| F6 - INDUST. DES COMPOSANTS ÉLEC. & ÉLECTRON. | 2,2 | 2,9 | 2,4 | 3,1 | 2,4 | 2,5 | 2,6 | 2,5 | 2,3 | 2,7 |
| G1 - PROD. DE COMBUSTIBLES & DE CARBURANTS(*) | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| G2 - EAU, GAZ, ÉLECTRICITÉ | 1,5 | 2,8 | 1,5 | 2,3 | 1,3 | 2,4 | 1,4 | 2,4 | 1,4 | 2,4 |
| H0 - CONSTRUCTION | 3,0 | 3,8 | 2,6 | 3,2 | 2,7 | 3,0 | 2,3 | 2,6 | 2,8 | 3,6 |
| J1 - COMMERCE ET RÉPARATIONS AUTOMOBILES | 2,6 | 2,7 | 2,3 | 3,1 | 1,7 | 2,4 | 1,8 | 2,1 | 2,3 | 2,7 |
| J2 - COMMERCE DE GROS | 2,4 | 2,9 | 2,3 | 2,8 | 2,1 | 2,5 | 1,9 | 2,4 | 2,2 | 2,7 |
| J3 - COMMERCE DE DÉTAIL, RÉPARATIONS | 2,6 | 3,2 | 2,6 | 3,4 | 2,3 | 2,6 | 1,8 | 2,3 | 2,5 | 3,1 |
| K0 - TRANSPORTS | 2,5 | 2,6 | 2,0 | 2,5 | 1,7 | 1,9 | 1,6 | 1,8 | 2,2 | 2,4 |
| L0 - ACTIVITÉS FINANCIÈRES | 1,2 | 2,1 | 1,8 | 2,1 | 1,6 | 2,3 | 2,0 | 2,0 | 1,8 | 2,2 |
| M0 - ACTIVITÉS IMMOBILIÈRES | 2,5 | 2,5 | 2,4 | 2,5 | 1,9 | 2,4 | 2,4 | 1,8 | 2,3 | 2,3 |
| N1 - POSTES ET TELECOMMUNICATIONS | 2,8 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,8 | 2,1 | 3,1 | 2,3 | 2,4 | 2,0 |
| N2 - CONSEILS ET ASSISTANCE | 1,8 | 2,8 | 2,4 | 2,9 | 2,1 | 2,5 | 2,4 | 2,3 | 2,3 | 2,5 |
| N3 - SERVICES OPERATIONNELS | 2,2 | 3,3 | 2,5 | 3,0 | 1,8 | 2,3 | 1,7 | 2,6 | 2,2 | 3,0 |
| N4 - RECHERCHE ET DEVELOPPEMENT | 2,2 | 2,0 | 2,3 | 1,9 | 1,7 | 2,1 | 2,0 | 2,1 | 2,0 | 2,1 |
| P1 - HÔTELS ET RESTAURANTS | 3,2 | 3,3 | 2,7 | 3,6 | 2,0 | 2,5 | 1,7 | 1,8 | 2,6 | 3,3 |
| P2 - ACTIVITÉS RÉCREATIVES, CULT. & SPORTIVES | 2,8 | 3,7 | 2,9 | 3,1 | 2,2 | 2,7 | 2,5 | 2,2 | 2,7 | 2,9 |
| P3 - SERVICES PERSONNELS | 2,6 | 3,1 | 4,0 | 2,4 | 2,0 | 2,0 | 2,5 | 2,0 | 3,2 | 2,6 |
| Q1 - ÉDUCATION | 2,4 | 2,6 | 2,1 | 2,3 | 1,7 | 2,3 | 2,2 | 2,0 | 2,0 | 2,2 |
| Q2 - SANTÉ, ACTION SOCIALE | 2,0 | 2,4 | 2,3 | 2,2 | 2,1 | 2,1 | 1,7 | 2,1 | 2,1 | 2,2 |
| R2 - ACTIVITÉS ASSOCIATIVES | 2,7 | 3,6 | 2,1 | 3,1 | 1,9 | 2,5 | 2,1 | 2,7 | 2,1 | 2,9 |

Source :
enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (ACEMO), Dares.

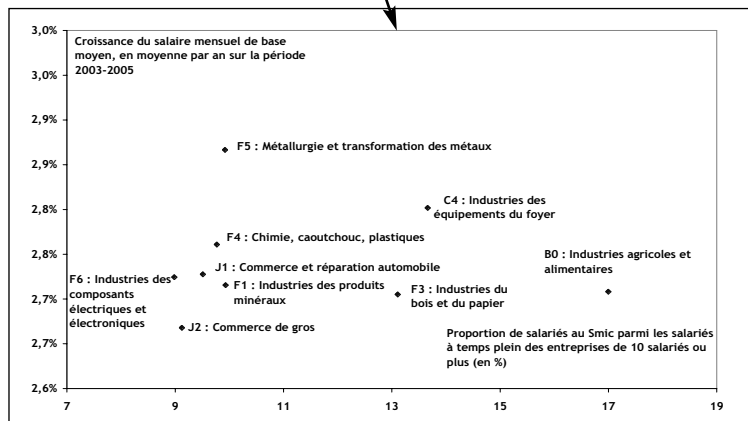
(*) - Secteurs de faible effectif pour lesquels la fiabilité statistique n'est pas assurée ou dont les données ne peuvent être diffusées pour respecter le secret statistique.

Graphique 6
Proportion des salariés au Smic dans les secteurs et évolution des salaires entre 2003 et 2005



Lecture : chaque point du graphique représente un secteur d'activité, qui est classé selon deux dimensions. En abscisse figure la proportion de salariés rémunérés sur la base du Smic (parmi les salariés à temps plein) dans le secteur. En ordonnée figure le taux de croissance annuel moyen du salaire mensuel de base moyen au sein du secteur sur la période 2003-2005. L'ensemble du graphique met en évidence une corrélation positive entre les deux dimensions.

Dans les secteurs où il y a une faible proportion de salariés au Smic, les salaires ont moins progressé, l'industrie automobile (D0) et la construction (H0) constituant les exceptions les plus marquées.



Source :
enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (ACEMO) pour les progressions salariales et enquête annuelle sur les bénéficiaires de la revalorisation du Smic pour la part des salariés rémunérés sur la base du Smic, Dares.

L'ÉVOLUTION DES SALAIRES ET L'ENQUÊTE ACEMO TRIMESTRIELLE

L'enquête Acemo trimestrielle interroge les entreprises de 10 salariés ou plus des secteurs concurrentiels (hors agriculture). 34 000 unités (établissements ou entreprises) sont enquêtées. Les établissements de 250 salariés ou plus sont interrogés de façon exhaustive. Ceux de taille inférieure sont, pour leur part, renouvelés par quart chaque année.

Elle a trois objectifs principaux :

- elle fournit l'évolution des salaires de base : salaire mensuel de base (SMB) et salaire horaire de base des ouvriers (SHBO). Cette évaluation permet de suivre la conjoncture salariale, elle sert à l'indexation du Smic et au calcul d'indices de prix du travail ;
- elle mesure la durée hebdomadaire du travail offert et ses fluctuations de court terme ;
- en matière d'emploi salarié, elle est une des sources utilisées pour le calcul des estimations trimestrielles d'emploi et fournit une proportion de salariés à temps partiel et en contrat à durée déterminée.

C'est à partir de cette enquête qu'est calculé le salaire horaire de base ouvrier (SHBO) qui intervient dans la revalorisation du Smic (encadré 1). Les évolutions de salaires de base mesurées servent par ailleurs à indexer les salaires dans certains secteurs d'activité : transports, salaires des ouvriers d'État, ... Les statistiques sur l'emploi font également appel à l'enquête trimestrielle Acemo car c'est la seule source disponible au moment de la publication des résultats provisoires sur l'emploi salarié trimestriel, 45 jours après la fin du trimestre considéré. Les résultats servent aussi à l'Insee pour établir les comptes trimestriels, notamment pour mesurer un volume d'heures travaillées et l'évolution de la masse salariale.

Le suivi de niveaux de la grille salariale

Au sein de chaque entreprise, plusieurs niveaux de la grille salariale sont suivis trimestre après trimestre. Au sein de chacune des quatre catégories socioprofessionnelles (ouvriers, employés, professions intermédiaires et cadres), l'enquête demande aux entreprises de classer les salariés dans trois niveaux de qualifications. Pour chacun de ces niveaux, l'entreprise déclare l'horaire et le salaire mensuels.

Smic et salaire de base

Pour cette étude, l'évolution du Smic est rapprochée de celle des salaires de base. Cela permet d'évaluer l'impact des minima de rémunération sur les salaires des différentes catégories socioprofessionnelles.

Cependant, les salaires de base n'incluent pas les primes et compléments de rémunération. L'examen des seuls salaires de base n'est donc pas suffisante pour analyser de manière complète l'évolution des rémunérations.

AUGMENTATIONS DE SALAIRES ET GRILLE SALARIALE

La corrélation temporelle existant entre les revalorisations des différents niveaux de la grille des salaires est toujours supérieure à 75 % (tableau A). Autrement dit, deux niveaux quelconques de la grille salariale subissent le « même traitement » dans au moins 75 % des cas : soit ils sont revalorisés (dans des proportions éventuellement différentes), soit ils ne sont pas revalorisés.

Cette corrélation est d'autant plus forte que ces niveaux sont proches dans la hiérarchie des salaires. Ainsi, un niveau « employé » et un niveau « ouvrier » subissent le « même traitement » dans plus de 82 % des cas, alors que la corrélation est un peu plus faible entre les niveaux « cadre » et « ouvrier » : 76 %.

L'enquête Acemo trimestrielle permet de repérer les différents niveaux hiérarchiques des grilles salariales qu'elle suit. Chacun de ces niveaux correspond par ailleurs à une catégorie socioprofessionnelle bien précise (encadré 2).

Tableau A

Corrélation temporelle

entre les augmentations des différents niveaux de la grille salariale

En pourcentage

| | Niveaux | Ouvriers | | | Employés | | | Professions intermédiaires | | | Cadres | | |
|----------------------------|---------|----------|-------|-------|----------|-------|-------|----------------------------|-------|-------|--------|-------|-------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| Ouvriers | 1 | 100,0 | 84,9 | 83,8 | 82,1 | 82,6 | 82,2 | 80,9 | 81,1 | 80,8 | 76,3 | 75,9 | 75,6 |
| | 2 | | 100,0 | 86,7 | 84,1 | 84,7 | 84,3 | 83,5 | 83,1 | 82,4 | 78,0 | 77,1 | 76,3 |
| | 3 | | | 100,0 | 84,7 | 85,0 | 85,3 | 84,5 | 84,0 | 83,6 | 78,4 | 77,6 | 76,7 |
| Employés | 4 | | | | 100,0 | 84,9 | 84,6 | 83,2 | 82,6 | 82,9 | 79,6 | 80,0 | 79,3 |
| | 5 | | | | | 100,0 | 86,1 | 84,7 | 84,4 | 84,0 | 80,0 | 80,0 | 79,1 |
| | 6 | | | | | | 100,0 | 86,0 | 85,5 | 85,3 | 81,1 | 80,5 | 79,7 |
| Professions intermédiaires | 7 | | | | | | | 100,0 | 86,6 | 85,7 | 81,9 | 81,1 | 79,6 |
| | 8 | | | | | | | | 100,0 | 86,2 | 81,9 | 81,2 | 80,1 |
| | 9 | | | | | | | | | 100,0 | 81,8 | 81,4 | 79,9 |
| Cadres | 10 | | | | | | | | | | 100,0 | 85,8 | 84,0 |
| | 11 | | | | | | | | | | | 100,0 | 85,8 |
| | 12 | | | | | | | | | | | | 100,0 |

Source : enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo), Dares.

Lecture (colonne 2, ligne 1) : dans 84,9 % des cas, les postes numérotés 1 et 2 dans la grille salariale de l'entreprise subissent le « même traitement » (voir encadré 2 pour la définition des postes dans la grille salariale). Par « même traitement », il faut entendre revalorisation (à des niveaux éventuellement différents) ou non-revalorisation d'un trimestre au trimestre suivant. Autrement dit, il arrive seulement dans 15,1 % des cas qu'un des deux postes soit revalorisé, mais pas l'autre.

**PREMIÈRES INFORMATIONS
et PREMIÈRES SYNTHÈSES**
sont édités par le Ministère de l'emploi,
de la cohésion sociale et du logement
Direction de l'animation de la recherche,
des études et des statistiques (DARES)
39-43, quai André Citroën, 75902 Paris Cedex 15.
www.travail.gouv.fr (Rubrique Études et Statistiques)
Directeur de la publication : Antoine Magnier.
Téléphone Publications : 01.44.38.22.(60 ou 61)
Documentation : 01.44.38.23.(12 ou 14)
Télécopie : 01.44.38.24.43

Réponse à la demande : 01.44.38.23.89
e-mail : dares.communication@dares.travail.gouv.fr
Rédacteur en chef : Gilles Rotman.
Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira
et Francine Tabaton.
Maquettistes : Daniel Lepesant,
Guy Barbut, Thierry Duret.
Conception graphique : Ministère de l'emploi,
de la cohésion sociale et du logement.
Reprographie : DAGEMO.
Abonnements : La Documentation française,
124, rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex.
Tél. : 01.40.15.70.00.
Télécopie : 01.40.15.68.00
www.ladocumentationfrancaise.fr

PREMIÈRES INFORMATIONS
et PREMIÈRES SYNTHÈSES
Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 118 €,
CEE (TTC) 124,30 €, DOM-TOM (HT) : 123 €,
hors CEE (TTC) 127 €. Publicité : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale,
et du logement
Dépôt légal : à parution.
Numéro de commission paritaire : 3124 AD.
ISSN 1253 - 1545.