

Première Synthèses

Informations

LE SALAIRE ET SES ÉVOLUTIONS DANS LE SECTEUR MARCHAND NON AGRICOLE : éléments méthodologiques

Le salaire est un élément essentiel du débat social et de l'analyse macro-économique. Le système statistique public publie régulièrement des données sur son niveau et son évolution.

La diversité relative des chiffres peut toutefois dérouter l'observateur, même averti. Au-delà de sa perception par les individus, le salaire est en fait une notion complexe, surtout si on cherche à en mesurer l'évolution. Le salaire de base diffère en effet de la rémunération nette perçue. Son évolution peut être mesurée à partir de la variation attachée à des postes définis. Elle peut également être mesurée à partir des sommes perçues par les individus présents deux années consécutives, ou bien encore à partir des rémunérations de l'ensemble des salariés en poste (qui ne sont pas les mêmes d'une année sur l'autre).

Diversité des démarches d'observation possibles donc, à laquelle s'ajoute la pluralité des sources statistiques.

Le salaire, un élément de rémunération

L'article L.242-1 du code de la Sécurité sociale considère comme rémunération toute somme versée aux travailleurs en contrepartie d'un travail, notamment les salaires, les indemnités de congés payés, le montant des retenues pour cotisations ouvrières, les indemnités, primes et gratifications et tous autres avantages en argent, les sommes perçues directement ou par l'intermédiaire d'un tiers à titre de pourboire. Les sommes versées au titre de l'épargne salariale, certains frais professionnels et les indemnités réparant un préjudice n'ont pas de caractère de salaire.

L'article L.140-2 du code du travail distingue le salaire des autres éléments composant la rémunération : « Par rémunération, [...], il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature,

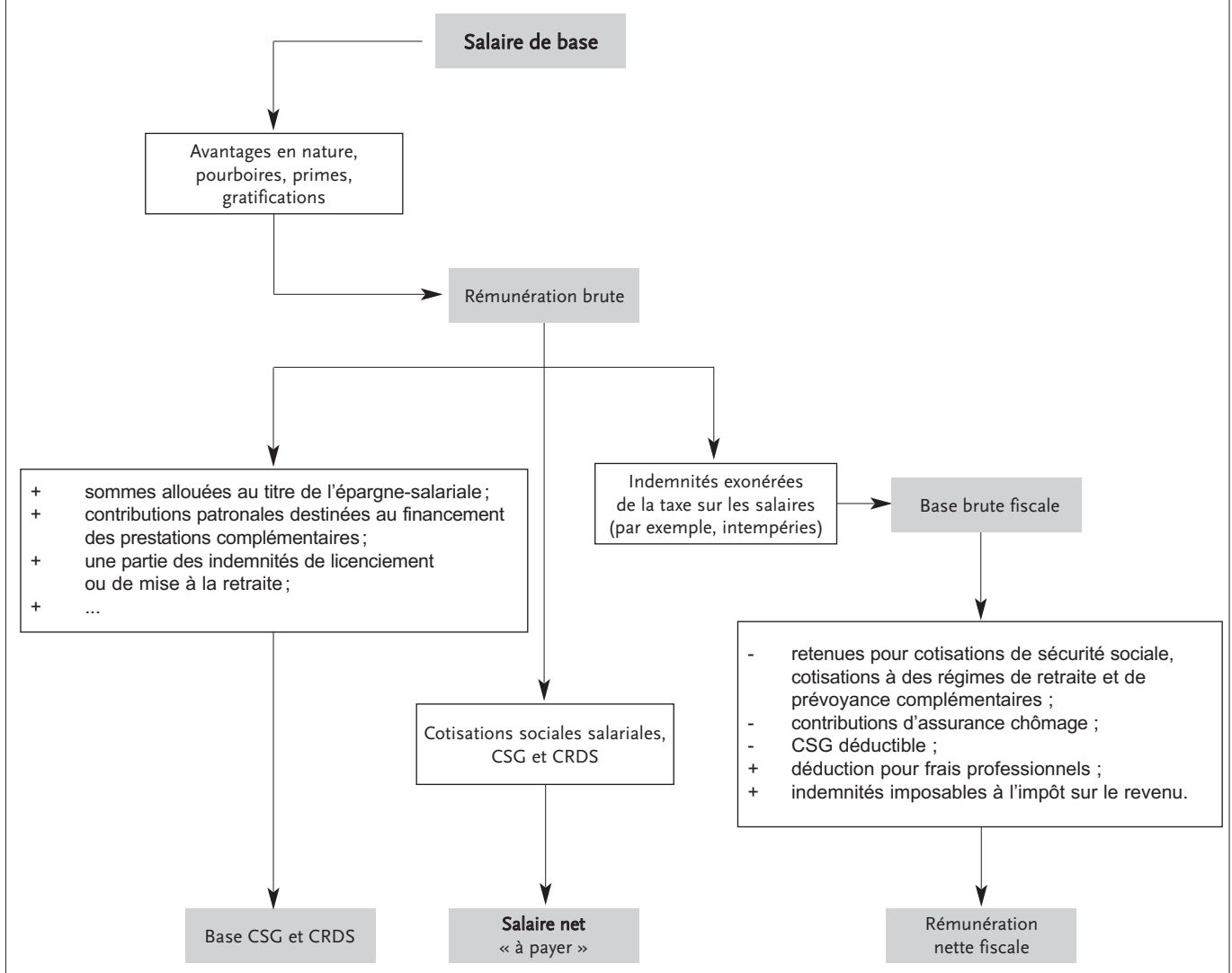
par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier ».

Du salaire de base au salaire net à payer, il existe plusieurs concepts de salaire selon les éléments pris en compte (graphique 1). Le salaire de base est défini par le contrat de travail ou la convention collective. La rémunération brute est égale au salaire de base augmenté des primes ou indemnités ayant le caractère de salaire⁽¹⁾. Le salaire net s'obtient en déduisant du salaire brut les prélèvements sociaux et en y ajoutant divers avantages comme par exemple la prime de transport.

(1) - L'assiette de vérification du SMIC constitue un concept intermédiaire entre salaire de base et rémunération : pour déterminer si une personne est rémunérée au niveau du SMIC, outre le salaire de base, sont pris en compte certains des éléments complémentaires.



Graphique 1
Du salaire de base au salaire net



Le SMB, premier indicateur conjoncturel sur les salaires

Horaire ou mensuel, le salaire de base correspond au salaire versé hors primes, indemnités et autres formes de rémunération, à l'exception, lorsqu'elles existent, des primes liées à la réduction du temps de travail. Afin d'éviter une diminution du salaire mensuel, la majorité des accords de réduction du temps de travail ont prévu soit un maintien du salaire se concrétisant par une augmentation du taux horaire, soit l'instauration d'une prime différentielle. Cette dernière est alors intégrée dans le salaire de base.

L'évolution du salaire mensuel de base (SMB) est estimée par la Dares à partir de l'enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo) (tableaux

1 et 2). Le champ de cette enquête est constitué des établissements, situés en France métropolitaine, des entreprises de 10 salariés ou plus du « secteur marchand non agricole », c'est-à-dire hors agriculture, services domestiques aux particuliers, administrations publiques, hôpitaux publics, éducation non marchande et action sociale de la loi de 1901. Il s'agit grosso modo du sous-ensemble marchand des entreprises dont l'activité principale appartient à l'une des divisions 10 à 74 et 80 à 93 de la nomenclature d'activités française.

Les salariés des entreprises de 1 à 9 salariés, qui représentent environ 20 % des salariés du secteur marchand non agricole, ne sont donc pas pris en compte dans les évolutions du SMB. En revanche, depuis le quatrième trimestre 1998, tous

les salariés du champ sont concernés, y compris les salariés à temps partiel.

L'indice d'évolution du SMB mesure le glissement du salaire moyen de base des salariés du champ. Il est calculé à structure de qualification constante : pour chaque unité interrogée, plusieurs niveaux de la grille salariale appliquée sont suivis, trimestre après trimestre. Pour chacun de ces niveaux, l'enquête trimestrielle Acemo collecte le salaire mensuel de base du dernier mois du trimestre et l'horaire mensuel correspondant (encadré 1). La répartition de ces niveaux selon les quatre grandes catégories socioprofessionnelles permet de compléter le calcul de l'évolution du SMB de l'ensemble des salariés par un calcul de l'évolution du SMB pour les cadres, les professions intermédiaires, les employés, et

L'ENQUÊTE TRIMESTRIELLE ACEMO

L'enquête trimestrielle Acemo mesure depuis 1946 les évolutions conjoncturelles de l'emploi salarié, des rémunérations et de la durée du travail. Elle a trois objectifs principaux :

- en matière d'emploi salarié, fournir des taux d'évolution afin d'alimenter le modèle de calcul des estimations trimestrielles d'emploi (c'est la seule source disponible dans le délai de 45 jours) ;
- mesurer la durée hebdomadaire du travail offert et ses fluctuations de court terme ;
- suivre la conjoncture salariale en observant l'évolution des salaires de base - salaire mensuel de base (SMB) et salaire horaire de base des ouvriers (SHBO).

Les variations des salaires de base servent entre autres à indexer les salaires dans certains secteurs d'activité (salaires des ouvriers d'État, transports, etc.). En particulier, l'évolution du SHBO revêt une importance capitale dans le domaine réglementaire. Le niveau du SMIC horaire est revalorisé chaque année au 1^{er} juillet par décret en Conseil des ministres, après avis de la Commission nationale de la négociation collective. « *En aucun cas, l'accroissement annuel du pouvoir d'achat du SMIC ne peut être inférieur à la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat des salaires horaires moyens enregistrés par l'enquête trimestrielle du ministère du travail* » (article L141-5 du code du travail).

Ces évolutions de salaire sont mesurées à structure de qualification constante : pour ce faire, on suit chaque trimestre, pour chaque établissement enquêté, les **salaires de personnes occupant douze postes de travail précis**, considérés comme représentatifs dans l'établissement, **et non pas le salaire moyen** d'un niveau hiérarchique donné. Dans le cas d'un départ, d'une promotion ou d'un changement statutaire donnant lieu à une modification du niveau hiérarchique d'une des personnes dont le salaire est suivi, l'établissement doit choisir un nouveau salarié.

Dans la pratique, dans les réponses des établissements, les évolutions peuvent être fortes si cette modification n'a pas été faite, ou s'il est impossible de la faire. Selon les cas, il s'agira de distinguer les changements de personnes de référence d'éventuelles erreurs conceptuelles. En tout état de cause, un questionnaire n'est validé et pris en compte dans les calculs que si les informations pour le trimestre en cours et le trimestre précédent sont cohérentes.

Les douze postes représentatifs sont choisis à partir d'une grille de correspondance établie sur la base de la convention collective principale appliquée par l'unité interrogée, qui doit indiquer jusqu'à trois niveaux de qualification au sein des quatre grandes catégories socioprofessionnelles (ouvriers, employés, professions intermédiaires, cadres). Pour chacun des postes doivent être fournis le salaire mensuel de base et l'horaire mensuel de base.

Tableau 1
Les différents indicateurs de salaire (secteur marchand non agricole)

Ce tableau présente sous une forme synthétique les indicateurs de salaire commentés dans ce document. Les formulations utilisées sont nécessairement ramassées. Sa compréhension, surtout pour la colonne « Caractéristiques principales » suppose de se référer au texte.

Indicateur	Publication	Source	Type et périodicité	Concept	Champ	Caractéristiques principales
SMB	Dares	Enquête Acemo trimestrielle	Glissement trimestriel, glissement annuel	Salaire mensuel de base	Entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole (hors intérimaires)	Salaire de base, à structure de qualification constante
SHBO	Dares	Enquête Acemo trimestrielle	Glissement trimestriel, glissement annuel	Salaire horaire de base	Ouvriers des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole (hors intérimaires)	Salaire de base, à structure de qualification constante
SMPT	Acos	Déclarations de cotisations sociales aux Urssaf	Glissement trimestriel, glissement annuel	Salaire brut	Entreprises de toutes tailles du secteur marchand, hors agriculture et autres entreprises couvertes par la MSA	Ensemble des éléments de la rémunération, à structure d'emploi et de qualification variable
SMPT	Insee	Comptes nationaux	Glissement trimestriel, glissement annuel, moyenne annuelle	Salaire brut	Ensemble des entreprises	Ensemble des éléments de la rémunération, à structure d'emploi et de qualification variable
Rémunération moyenne brute	Insee-Dares	DADS	Niveau et évolution moyenne annuelle	Salaire brut base CSG et CRDS	Salariés à temps complet du secteur marchand non agricole	Ensemble des éléments de la rémunération, à structure de qualification variable
Rémunération moyenne nette	Insee	DADS	Niveau et évolution moyenne annuelle	Salaire net de tous les prélèvements	Salariés à temps complet du secteur marchand non agricole	Ensemble des éléments de la rémunération, à structure de qualification variable

Remarques :

- le **glissement trimestriel** compare le niveau du trimestre considéré avec celui du trimestre précédent.
- le **glissement annuel** compare le niveau d'un trimestre (ou d'un mois) de l'année considérée avec celui du même trimestre (mois) de l'année précédente. Le glissement annuel en 2004 compare donc le niveau atteint au cours du quatrième trimestre 2004 avec celui du quatrième trimestre 2003.
- le taux d'évolution en **moyenne annuelle** compare le niveau moyen de l'année considérée avec le niveau moyen de l'année précédente.

les ouvriers (SMBO).

Par construction, l'évolution du SMB ne reflète que partiellement celle des revenus salariaux versés par l'ensemble des entreprises, dans la mesure où un certain nombre de composantes jouant sur la rémunération moyenne ne sont pas prises en compte. D'une part, le SMB repose sur le seul salaire de base, hors primes et heures supplémentaires. D'autre part, ses évolutions ne prennent pas en compte les effets de structure (encadré 2).

Le salaire horaire de base ouvrier, la référence légale pour la revalorisation du Smic

Le salaire horaire de base ouvrier (SHBO) est calculé à partir de l'enquête trimestrielle Acemo, sur le même champ que le SMB, à savoir les entreprises de 10 salariés ou plus du « secteur marchand non agricole », mais limité aux seuls ouvriers. Comme le SMB, il correspond au salaire versé hors primes, indemnités et autres formes de rémunération, mais rapporté au nombre d'heures théorique mensuel. Seules sont prises en compte, lorsqu'elles existent, les primes et indemnités liées à la réduction du temps de travail.

Historiquement, l'analyse de l'évolution du salaire horaire ouvrier (devenu aujourd'hui le SHBO) a été privilégiée, parce qu'il était le plus souvent l'objet de négociations et parce que la part des ouvriers dans l'ensemble des salariés était particulièrement élevée.

C'est ainsi que le SHBO intervient dans la revalorisation du SMIC: « *en aucun cas, l'accroissement annuel du pouvoir d'achat du SMIC ne peut être inférieur à la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat des salaires horaires moyens enregistrés par l'enquête trimestrielle du ministère du travail* » (article L.141-5 du code du travail) (encadré 1). La loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 (dite « Fillon ») a suspendu ce mécanisme de revalorisation entre le 1^{er} juillet 2003 et le 1^{er} juillet 2005

Encadré 2

LA MESURE DES EFFETS DE STRUCTURE

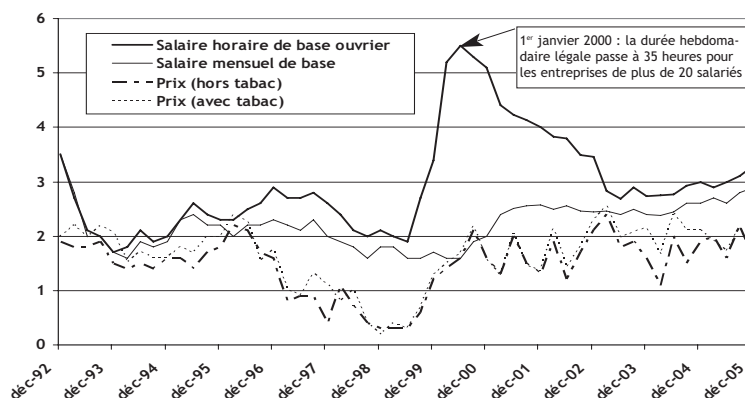
Les évolutions agrégées de salaire entre les années (n-1) et (n) peuvent être décomposées entre une évolution à structure constante et un effet de structure, qui peut lui-même être séparé entre un effet correspondant aux carrières des salariés en place et un effet des entrées-sorties.

L'effet de carrière mesure l'impact sur la masse salariale de la modification de la structure de la population salariée et de sa répartition entre les différents postes de travail. Cet effet peut être lui-même analysé en faisant apparaître des phénomènes particuliers : promotions et avancements, vieillissement de la population salariée, augmentations salariales liées à l'acquisition de compétences nouvelles.

L'effet des entrées-sorties mesure l'impact sur la masse salariale de l'entrée sur le marché de l'emploi de salariés nouveaux ou reprenant un emploi et de la sortie des salariés quittant leur emploi. Cet effet se décompose également de façon à faire apparaître deux phénomènes distincts : un effet de noria et un effet de structure. L'effet de noria correspond à la diminution de la masse salariale consécutive au remplacement d'un collaborateur âgé par un jeune, embauché avec une qualification équivalente mais une rémunération plus faible. Calculé à effectifs constants, il exprime la part des évolutions de la masse salariale due à ce phénomène. L'effet de structure, quant à lui, provient du remplacement de salariés quittant l'entreprise par des agents plus qualifiés.

Graphique 2
Évolutions comparées du salaire mensuel de base, du salaire horaire de base ouvrier et de l'indice des prix à la consommation depuis 1992 - (Glissements annuels)

Sources :
Dares, enquêtes trimestrielles Acemo pour le SHBO et le SMB, Insee pour les indices des prix.



pour permettre à cette date la convergence des différentes garanties mensuelles de rémunération.

Avec la mise en place de la réduction du temps de travail, le SHBO a été moins souvent cité en référence dans le cadre des négociations salariales. En effet, la baisse de la durée du travail consécutive aux lois dites « Aubry » a conduit à une hausse importante de son niveau entre 1999 et 2002 car, pour un même salaire mensuel, une diminution de la durée travaillée induit un salaire horaire plus élevé. Ainsi, en glissement annuel sur l'année 2000, le SHBO progressait de 5,1 % alors que le SMBO n'augmentait que de 2,3 % (graphique 2). La plupart des salaires mensuels ayant été maintenus lors du passage à

35 heures, le SMBO n'a pas été affecté par la baisse de la durée du travail. En revanche, le salaire horaire a mécaniquement augmenté.

Une approche plus complète du salaire perçu, le salaire mensuel par tête

Le salaire mensuel par tête (SMPT) est calculé en rapportant la masse salariale du trimestre à l'effectif moyen observé au cours du trimestre (moyenne des deux effectifs en début et en fin de trimestre) (2). Ses évolutions intègrent toutes les composantes non prises en compte dans le SMB.

La masse salariale désigne l'ensemble des rémunérations sur

(2) - L'effectif salarié est un effectif en fin de trimestre, chaque salarié comptant pour un, indépendamment de sa durée de travail.

lesquelles repose le calcul des cotisations des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales. Il s'agit donc du salaire de base auquel s'ajoutent des compléments légaux, conventionnels ou attribués à l'initiative de l'employeur, sous forme de commissions, de primes, de rémunérations des heures supplémentaires, de gratifications et d'avantages en nature.

L'évaluation de la masse salariale repose sur les informations collectées par les Urssaf auprès des employeurs du régime général de Sécurité sociale. Tous remplissent une déclaration mensuelle si l'effectif de l'entreprise est supérieur à dix salariés, trimestrielle sinon.

L'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acos) estime trimestriellement l'assiette salariale totale désaisonnalisée, pour corriger notamment l'impact des versements de primes et des fluctuations saisonnières de l'emploi. Ces séries trimestrielles de masse salariale débutent en 1997.

Leur champ couvre l'ensemble des cotisants exerçant leur activité en France (métropole et DOM) dans un secteur concurrentiel qui comprend tous les secteurs d'activité économique, sauf les administrations publiques, l'éducation non marchande, la santé non marchande et l'emploi par les ménages de salariés à domicile. En revanche, la couverture des Urssaf n'est pas totale dans le domaine des industries agroalimentaires, du commerce de gros et des services financiers, là où est notamment présente la Mutualité sociale agricole (MSA).

L'ensemble des « salaires et traitements bruts » est un concept macro-économique, estimé par la comptabilité nationale à l'INSEE directement à partir des comptes des entreprises (en pratique avec un délai de deux ans). Ce concept recouvre un champ un peu plus large que celui considéré par l'Acoss : à la masse salariale proprement dite s'ajoutent d'autres éléments de

rémunération, en particulier les primes liées à l'intéressement et à la participation des salariés. En outre, les données de comptabilité nationale couvrent l'ensemble du champ des activités principalement marchandes, y compris donc celles dont les déclarations de cotisations sociales sont suivies par la Mutualité sociale agricole. Ces différences de champ expliquent que peuvent apparaître des divergences avec les données publiées par l'Acoss en moyenne annuelle.

Par ailleurs, tant que les données des comptes des entreprises ne sont pas disponibles, l'évolution annuelle se fonde sur les données de l'Acoss. De même, bien que calées annuellement sur les comptes des entreprises dès qu'ils sont disponibles, les variations infra-

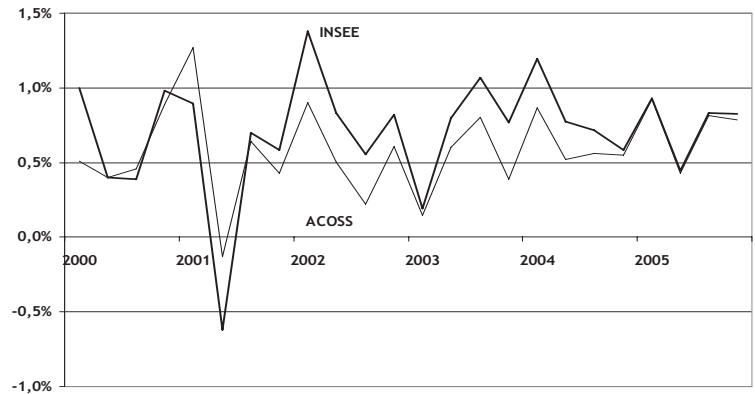
annuelles publiées par les comptes nationaux trimestriels sont construites en utilisant l'information en provenance de l'Acoss. Deux indicateurs, dits SMPT, sont donc respectivement publiés par l'Acoss et par l'Insee (graphique 3).

Le salaire mensuel par tête, plus volatil que le salaire mensuel de base

Si le SMPT présente l'avantage d'intégrer toutes les composantes de la rémunération, ses évolutions sont plus difficiles à interpréter, en raison de nombreux effets de structure.

Le SMPT évolue dans une fourchette un peu plus large que le SMB, et il est plus soumis aux variations conjoncturelles. La prise en compte de la rémunération des heures supplémentaires permet ainsi au SMPT de

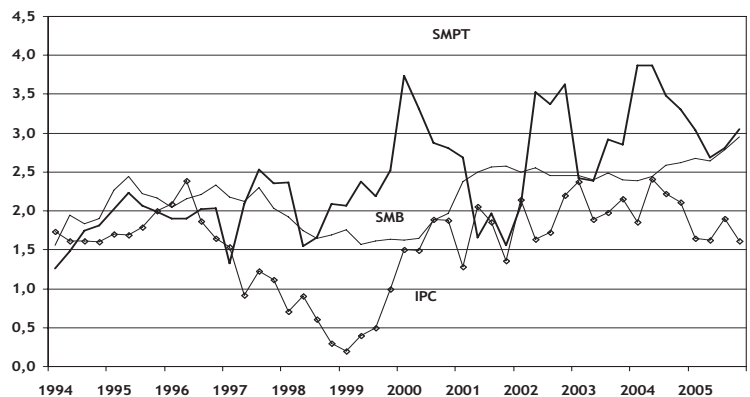
Graphique 3
Glissements trimestriels du SMPT, selon l'Acoss et l'Insee (comptes trimestriels)



Sources :
Acoss-Urssaf,
Insee.

Graphique 4
Salaire mensuel de base (SMB), salaire moyen par tête (SMPT) et inflation (Glissements annuels)

En %



Sources :
Insee pour l'indice
des prix à la consommation et le SMPT,
Dares pour le SMB.

Lecture : les évolutions du SMPT, du SMB et de l'indice des prix à la consommation avec tabac (IPC) sont en glissement annuel, c'est-à-dire en rapportant les données du trimestre considéré à celles du même trimestre de l'année précédente.

Champ : secteurs marchands non agricoles pour les salaires.

mieux cerner l'impact de l'ajustement conjoncturel du volume de travail des entreprises en fonction de l'activité. En période de forte croissance, les entreprises ont recours à davantage d'heures supplémentaires, non comptabilisées dans le salaire de base: le SMPT progresse alors plus rapidement que le SMB. Inversement, en période de conjoncture moins favorable, lorsque le volume d'activité se contracte, l'écart entre le SMB et le SMPT se réduit. Sur la période 1999-2000, l'écart important entre les évolutions du SMB et du SMPT tient en partie à la vigueur de l'activité des entreprises qui ont recouru davantage aux heures supplémentaires (graphique 4). D'autres facteurs concourent également à cet écart: dans les petites entreprises de moins de 10 salariés, les salaires ont vraisemblablement été plus dynamiques, en raison de la structure très différente des qualifications des salariés. D'une part, sur cette période, la majorité des petites entreprises sont restées à 39 heures et ont donc été plus souvent concernées par les revalorisations du SMIC horaire, plus élevées que les hausses des garanties mensuelles de rémunération. D'autre part, les entreprises plus grandes sont souvent entrées dans une période de modération salariale, négociée dans le cadre du processus de réduction du temps de travail.

Les salaires en euros constants, pour mesurer les évolutions du pouvoir d'achat

Le pouvoir d'achat dépend des prix à la consommation. Pour mesurer ses évolutions en « données réelles » ou « euros constants », il faut déduire la hausse des prix de l'évolution des salaires. Pour ce faire, il convient de choisir l'indicateur adéquat pour mesurer l'évolution des prix.

Conformément à la loi n° 92-60 du 18 janvier 1992, « toute référence à un indice des prix à la consommation pour la détermination d'une prestation, d'une rémunération, d'une dotation ou tout autre avantage s'entend d'un indice ne prenant pas en compte le prix du tabac ». C'est pourquoi l'indice des prix à la consommation (IPC) pris en compte dans le calcul de la revalorisation du SMIC exclut les évolutions des prix du tabac. En revanche, dans son analyse trimestrielle de conjoncture, la Dares privilégie l'évolution d'ensemble (y compris le tabac) pour prendre en compte l'effet de l'inflation. Dans ses dernières notes de conjoncture, l'Insee utilise également l'indice des prix y compris tabac pour déflater les salaires.

Les évolutions en euros constants du SMPT diffèrent selon que l'on considère l'indice avec ou sans tabac (tableau 3). Ainsi, en 2003 et 2004, les fortes hausses des prix du tabac contribuent à minorer l'évolution du pouvoir d'achat du SMPT calculé à partir de l'indice d'ensemble (avec tabac).

La comptabilité nationale vise à rendre compte dans un cadre comptable unifié de l'ensemble des évolutions macro-économiques. À cet effet, elle utilise un indice de prix particulier, dont le champ recouvre

exactement le concept de « dépense de consommation des ménages » et dont les évolutions peuvent différer légèrement pour cette raison de celles de l'indice des prix à la consommation. C'est ce déflateur de la dépense de consommation qui est utilisé par l'Insee pour analyser l'évolution réelle du SMPT de la comptabilité nationale et, plus généralement, l'évolution du pouvoir d'achat du revenu disponible des ménages (encadrés 4 et 5).

Une évaluation annuelle du niveau de rémunération moyen

Les Déclarations Annuelles de Données Sociales (DADS), remplies par les entreprises, constituent un ensemble de données exhaustives sur les salaires, qui permettent d'obtenir des analyses détaillées par âge, sexe, catégorie socioprofessionnelle, activité économique. Contrairement aux indicateurs trimestriels, elles permettent d'évaluer un niveau de rémunération, et pas seulement une évolution. Elles ne sont toutefois pas disponibles dans un délai compatible avec l'analyse conjoncturelle, car leur exploitation statistique nécessite préalablement un traitement complexe.

Alors que le SMPT est calculé comme le rapport entre la masse salariale et les effectifs

Tableau 2
Évolutions des différents indicateurs sur les salaires

Indicateur	2003	2004	2005
Salaires Mensuels de Base (SMB)	2,4	2,6	2,8
Salaires Horaires de Base Ouvrier (SHBO)	2,7	2,9	3,1
Salaires mensuels par tête (SMPT)	2,9	3,3	3,1
Rémunération brute moyenne.....	2,4	2,7	(*)
Rémunération nette moyenne.....	1,8	2,1	(*)

Lecture : l'évolution du SMPT est celle des comptes trimestriels. Les évolutions du SMB, du SHBO et du SMPT sont en glissement annuel du quatrième trimestre de l'année n-1 au quatrième trimestre de l'année n.

(*)- Les évolutions des rémunérations entre 2004 et 2005 seront disponibles au dernier trimestre 2006.

Tableau 3
Évolutions annuelles du pouvoir d'achat du SMPT des comptes trimestriels

Indicateur	2003	2004	2005
SMPT (glissement annuel) (1)	2,9	3,3	3,1
Prix à la consommation, indice d'ensemble (2)	2,2	2,1	1,5
Pouvoir d'achat du SMPT = (1)-(2)	0,7	1,2	1,6
Prix à la consommation, indice hors tabac (3).....	1,6	1,9	1,6
Pouvoir d'achat du SMPT = (1)-(3).....	1,3	1,4	1,5

Lecture : l'évolution du SMPT des comptes trimestriels est en glissement annuel du quatrième trimestre de l'année n-1 au quatrième trimestre de l'année n. L'évolution de l'indice des prix à la consommation est prise en glissement de décembre de l'année n-1 à décembre de l'année n.

Sources :
Dares pour le SMB
et le SHBO ;
Insee pour le SMPT
et l'exploitation des
DADS.

Source :
Insee, calcul Dares.

Tableau 4
Évolutions des gains bruts dans les DADS,
selon le secteur d'activité économique de l'entreprise, en 2004

En %

Activité économique de l'entreprise	Évolution moyenne annuelle
Ensemble des activités	2,5
EB : Industries agricoles et alimentaires	4,1
EC : Industries des biens de consommation	4,6
ED : Industrie automobile	2,7
EE : Industries des biens d'équipement	2,8
EF : Industries des biens intermédiaires	3,1
EG : Énergie	3,3
EH : Construction	2,2
EJ : Commerce	2,2
EK : Transports	2,3
EL : Activités financières	4,3
EM : Activités immobilières	3,7
EN : Services aux entreprises	1,2
EP : Services aux particuliers	1,1
EQ : Éducation, santé	3,2
ER : Activités associatives	4,7

Lecture : l'évolution DADS est le rapport des gains moyens calculés pour chacune des années 2003 et 2004.

Champ : salariés à temps complet, hors contrats aidés, de l'ensemble des entreprises du secteur marchand non agricole.

Source :
Insee-DADS.

physiques (à temps complet ou à temps partiel, chaque salarié compte pour un, indépendamment de sa durée de travail), les rémunérations moyennes issues des DADS sont traditionnellement limitées aux seuls postes de travail à temps complet, hors contrats aidés (3). De même, alors que le SMPT intègre les sommes versées quelle que soit la durée de rémunération à laquelle elles correspondent, dans les DADS les rémunérations sont annualisées et pondérées par les durées d'emploi. Ainsi, un salarié à temps complet ayant travaillé, au cours d'une année, quatre mois de janvier à avril dans l'entreprise X et ayant perçu à ce titre 10 000 euros compte pour 1/3 d'année-travail, rémunérée 30 000 euros par an. De mai à décembre, il perçoit 15 000 euros au titre de son contrat dans l'entreprise Y. Il compte alors pour 2/3 d'année-travail, rémunérée 22 500 euros. Bien plus que les inévitables différences dans la collecte des informations, ces différences de champ et de concept expliquent les écarts relevés entre les différents indicateurs.

Les DADS peuvent fournir des résultats assez différents de ceux estimés par le SMPT, notamment dans les secteurs où les formes d'emploi particulières sont répandues (tableau 4).

D'autres sources statistiques pour compléter l'analyse des évolutions de salaire

L'enquête sur la structure des salaires (ESS) est menée en France par l'Insee tous les quatre ans et réalisée simultanément dans tous les États membres de l'Union européenne. Elle collecte des informations individuelles sur un échantillon de salariés, relatives à l'emploi occupé, à la durée du travail, et surtout à la décomposition fine de la rémunération du salarié.

En effet, l'enquête distingue :

- le salaire de base, net des retenues pour absences ;
- les rémunérations pour heures supplémentaires ou complémentaires ;
- les différentes primes (versées à périodicité fixe ou liées strictement au salaire de base, liées à des contraintes de poste de travail du salarié, à la performance individuelle ou collective, à l'ancienneté) ;
- les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;
- les avantages en nature.

L'enquête Emploi est également une source de données sur les salaires. Les personnes interrogées y déclarent le montant de leur salaire net mensuel, qui comprend donc le salaire de base augmenté des primes perçues par l'individu au titre du mois considéré, après déduc-

tion des cotisations sociales à la charge du salarié ainsi que de la CSG et de la CRDS.

Contrairement à celles des autres sources évoquées, les données de l'enquête Emploi sont collectées auprès du salarié et la réponse au questionnaire n'est pas soumise à obligation. Il en résulte une nette tendance à la sous-déclaration, voire à l'absence totale de déclaration, notamment en matière de salaires. Lorsqu'il est renseigné, le salaire fourni est fréquemment arrondi et il a tendance à être sous-estimé par rapport à d'autres sources. La sous-décla-

(3) - Sont actuellement considérés comme contrats aidés au sens des DADS, les emplois pour lesquels il existe une aide à destination des salariés, comme par exemple les salariés des centres d'aide par le travail (CAT). En revanche, les contrats donnant lieu à des allègements de cotisations, voire à des exonérations, au niveau de l'entreprise ne peuvent pas être isolés.

Encadré 3

L'INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION

L'indice des prix à la consommation (IPC) est l'instrument de mesure de l'inflation. Il permet d'estimer, entre deux dates données, la variation du niveau général des prix et des services consommés par les ménages sur le territoire français. C'est une mesure synthétique des évolutions de prix à qualité constante.

Outre la mesure de l'inflation, l'IPC est utilisé comme déflateur de nombreux agrégats économiques pour calculer des évolutions en volume ou en termes réels (« en euros constants »). Il contribue à l'indexation de nombreux contrats privés, de pensions alimentaires, de rentes viagères mais aussi à l'indexation du Smic. Dans ce cadre, l'indice retenu est celui des ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé, hors tabac.

Les indices de prix ont fait l'objet d'un travail d'harmonisation entre les services statistiques nationaux, sous la coordination d'Eurostat, afin de permettre des comparaisons internationales. Toutefois, les indices de prix harmonisés ne se substituent pas aux indices nationaux.

Le champ géographique de l'IPC est le territoire national, y compris les départements d'outre mer. L'IPC couvre tous les biens et services consommés sur l'ensemble du territoire, par les ménages résidents et non-résidents. Une faible part des biens et services reste non observée par l'indice : il s'agit principalement des services hospitaliers privés, de l'assurance-vie et des jeux de hasard. En 2005, le taux de couverture de l'IPC était de 95,2 %.

ration et la sous-estimation ne sont pas indépendantes des caractéristiques des individus : ainsi, la probabilité de non-déclaration ou de sous-déclaration augmente avec le niveau de salaire des individus. Les statistiques sur les salaires issues de l'enquête Emploi doivent donc être interprétées avec prudence. En particulier, on privilégiera des utilisations en évolution plutôt qu'en niveau. Ces données s'avèrent néanmoins utiles pour compléter le champ des enquêtes statistiques, par exemple pour calculer des indicateurs sur le domaine non marchand ou les intérimaires.

Agnès BRIZARD
(Dares).

Encadré 4

LE DÉFLATEUR DE LA DÉPENSE DE CONSOMMATION DES MÉNAGES

La comptabilité nationale fournit une mesure de l'évolution des prix de l'ensemble des dépenses de consommation des ménages, calculée à partir d'une nomenclature de produits d'environ 370 postes. La plupart des indices de prix retenus relatifs à chaque poste sont directement issus de l'indice des prix à la consommation. Toutefois, les deux indicateurs diffèrent légèrement du fait d'un champ plus étendu pour le déflateur (loyers imputés, services d'intermédiation financière indirectement mesurés, jeux de hasard...) et d'une structure de pondération différente.

Encadré 5

LE REVENU DISPONIBLE DES MÉNAGES

La masse salariale n'est qu'une partie du revenu disponible brut (RDB) des ménages. Ce dernier prend en compte l'ensemble des revenus, du travail comme du capital, de l'ensemble des ménages qui résident en France. À ces revenus, on enlève les impôts directs et cotisations sociales dus par les ménages et on ajoute les prestations sociales en espèces et les transferts divers. De fait, si les salaires s'analysent au niveau des individus, les revenus sont étudiés au niveau des ménages, là où se déterminent certains de leurs éléments (impôts, prestations sociales...). Comme la masse salariale, le RDB des ménages est un concept macro-économique qui ne se prête pas aisément à l'analyse micro-économique. Pour ce type de besoins, la source actuellement privilégiée est l'enquête Revenus fiscaux, conduite par l'Insee. La taille de l'échantillon et la qualité de l'information collectée permettent de calculer le revenu disponible moyen d'un ménage, comme la somme de toutes les ressources des différentes personnes constituant le ménage (revenus d'activité, de remplacement, du patrimoine, prestations sociales...), dont on déduit les impôts payés directement par le ménage et les prélèvements sociaux de CSG et de CRDS. Cependant, cette information est obtenue moyennant un retard de deux ans sur la disponibilité des données macro-économiques correspondantes.

En ramenant le revenu disponible par ménage au nombre d'unités de consommation, on obtient une mesure du niveau de vie du ménage. En effet, le nombre d'unités de consommation n'est pas en général égal au nombre de personnes constituant le ménage : il tient compte, par exemple, des économies d'échelle constituées par la vie en couple.

Bibliographie

- Liaisons sociales (2001), « Le salaire, notion, fixation, paiement », Supplément au numéro 13412 du 1^{er} juin 2001 de *Liaisons Sociales Quotidien*.
- Guillemin O., Le Roux V. (2001), « Comment se détermine le niveau de vie d'une personne », *Insee Première*, n° 798, juillet.
- Biscourp P., Fourcade N. (2003), « Peut-on mettre en évidence l'existence de rigidités à la baisse des salaires à partir de données individuelles ? Le cas de la France à la fin des années 90 », *Insee, document de travail G2003/09*.
- 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.
- Fievet L. (2005), « La masse salariale et l'emploi du secteur privé en 2004 », *Acosse Stat Bilan, Acosse*, Direction des Statistiques, des Études et de la Prévision, n° 25, juin.
- Insee (2005), « Les salaires en France », *Collection Références*, édition 2005, juin.
- Insee (2005), « Salaires, négociation collective », in France, Portrait social, *Collection Références*, édition 2005-2006, novembre.
- Pouget J., Skalitz A. (2006), « Les salaires dans les entreprises en 2004 », *Insee Première*, n° 1067, février.
- Seguin S. (2006), « La rémunération des salariés des entreprises en 2004 », *Premières informations*, Dares, n°9-1, février.
- Seguin S. (2006), « Les bénéficiaires de la revalorisation du Smic et des garanties mensuelles de rémunération au 1^{er} juillet 2005 », *Premières synthèses*, Dares, n°9-2, février.
- Mathern S. (2006), « Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre au 4^{ème} trimestre 2005 : résultats définitifs », *Premières informations*, Dares, n° 13-2, mars.
- Dares (2006), « Conjoncture de l'emploi et du chômage au 4^{ème} trimestre 2005 : le recul du chômage se poursuit malgré le tassement de la croissance », *Premières synthèses*, Dares, n° 16-1, avril.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES
sont éditées 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.

Téléphone : 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) 120 €, CEE (TTC) 126,50 €, DOM-TOM et RP (HT, avion éco.) : 125,20 €,

hors CEE (HT, avion éco.) 129,10 €, supplément avion rapide : 7,90 €.

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.