

ÉLÉMENTS DE COMPARAISON ENTRE UN INDICE DE SALAIRE HORAIRE DE BASE POUR LES OUVRIERS ET LES EMPLOYÉS ET UN INDICE DE SALAIRE HORAIRE POUR L'ENSEMBLE DES SALARIÉS, À PARTIR DE L'ENQUÊTE TRIMESTRIELLE ACEMO

Jusqu'à présent, la Dares publiait chaque trimestre, à partir de l'enquête trimestrielle Acemo, l'indice du salaire horaire de base ouvrier (SHBO), sur lequel la revalorisation annuelle du Smic s'appuyait en partie jusqu'en février 2013. À partir de cette date, conformément au décret n° 2013-123 du 7 février 2013, le Smic sera revalorisé en référence au gain de pouvoir d'achat du salaire horaire de base de l'ensemble ouvrier et employé (SHBOE), et non plus du SHBO. À compter des résultats du 4^e trimestre 2012, l'indice du SHBOE sera donc publié en lieu et place de l'indice SHBO, l'information sur le SHBO continuant à être disponible sur le site Internet de la Dares.

De façon plus générale, l'enquête Acemo permet de calculer des indices de salaires horaires de base pour d'autres catégories socioprofessionnelles, comme celles des employés (SHBE), voire pour l'ensemble des salariés (SHB) moyennant quelques hypothèses.

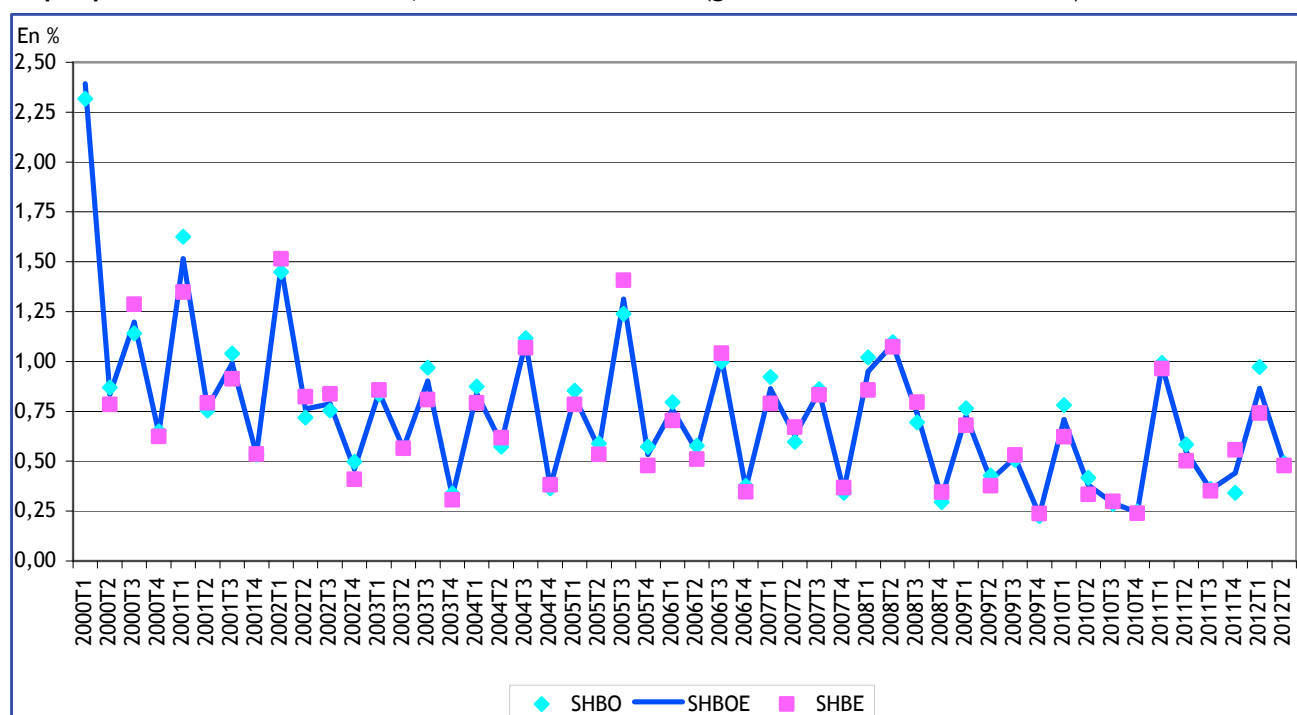
Les indices de salaire horaire de base mesurés à partir de l'enquête Acemo sont calculés à partir des réponses des entreprises de 10 salariés ou plus de l'ensemble de l'économie hors agriculture et emplois publics. Ce sont des indices de « prix du travail » qui sont donc construits en contrôlant des effets de composition de la main-d'œuvre.

Cette note présente l'évolution des différents indices de salaire horaire de base sur la période 2000T1 à 2012T2. Les valeurs de ces indices sont détaillées en annexe 1. La mesure des salaires horaires de base dans l'enquête Acemo est explicitée en annexe 2.

1. Le salaire horaire de base ouvrier et employé (SHBOE)

L'enquête trimestrielle Acemo permet le calcul d'un salaire horaire de base pour les ouvriers et les employés pris dans leur ensemble (SHBOE).

Graphique 1 - Évolution du SHBO, du SHBE et du SHBOE (glissements trimestriels en %)



Source : enquêtes trimestrielles Acemo.

Sur l'ensemble de la période 2000T1-2012T2, les taux de croissance annuelle moyens du SHBO et du SHBOE ont été quasiment identiques (3,01 % contre 2,97 %), le SHBO ayant progressé en moyenne très légèrement plus vite que le SHBE (tableau 1). L'écart de croissance annuelle moyen entre ouvriers et employés a été quasi-constant, de l'ordre de 0,1 point depuis mi-2003. Auparavant, il avait été quasiment nul au cours de la période 2000T1-2003T2 et, à l'inverse, plus important sur 2003T3-2006T1 (0,15 point).

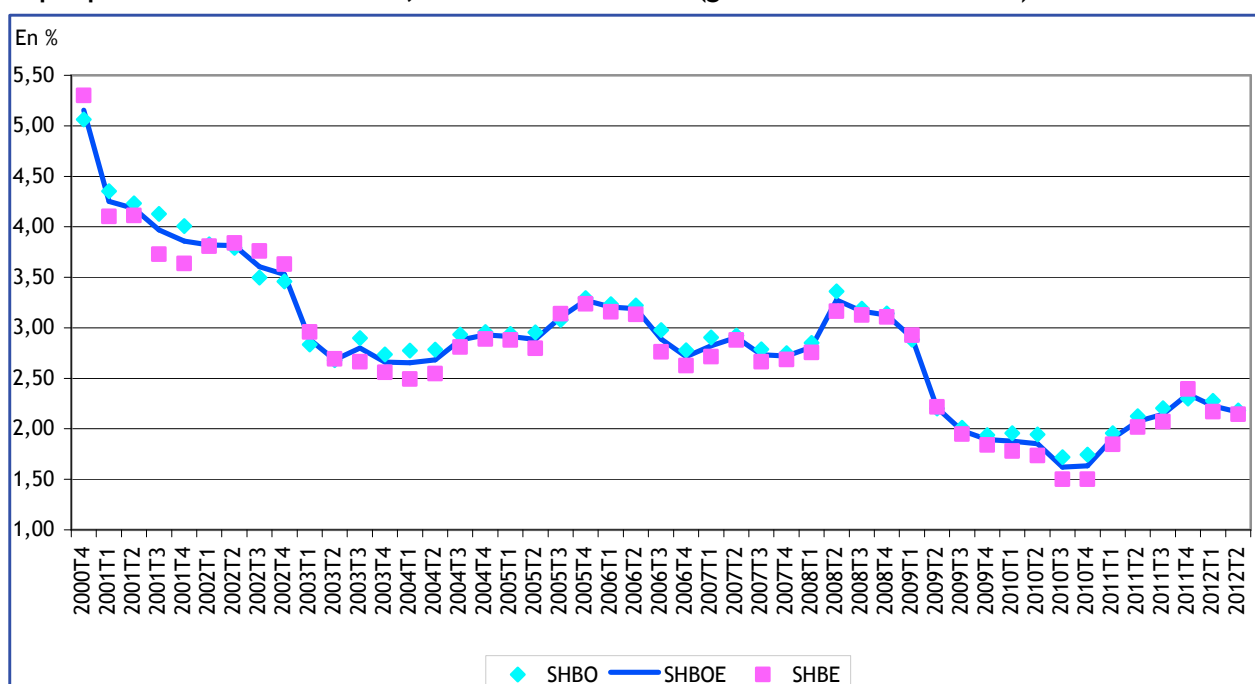
Tableau 1 - Taux de croissance annuelle moyen par période (en %)

	1999T4- 2012T2	1999T4- 2003T2	2003T3- 2006T1	2006T2- 2007T4	2008T1- 2010T1	2010T2- 2012T2
SHBO	3,01	3,98	3,04	2,70	2,61	2,10
SHBE	2,93	4,00	2,89	2,63	2,48	2,00
SHBOE	2,97	3,98	2,98	2,67	2,56	2,05

Source : enquêtes trimestrielles Acemo.

Aussi, depuis la fin 2000, le glissement annuel du SHBO a été supérieur à celui du SHBOE à l'exception de l'année 2002 et ponctuellement du 4^e trimestre 2011 (graphique 2).

Graphique 2 - Évolution du SHBO, du SHBE et du SHBOE (glissements annuels en %)



Source : enquêtes trimestrielles Acemo.

2. Le salaire horaire de base (SHB)

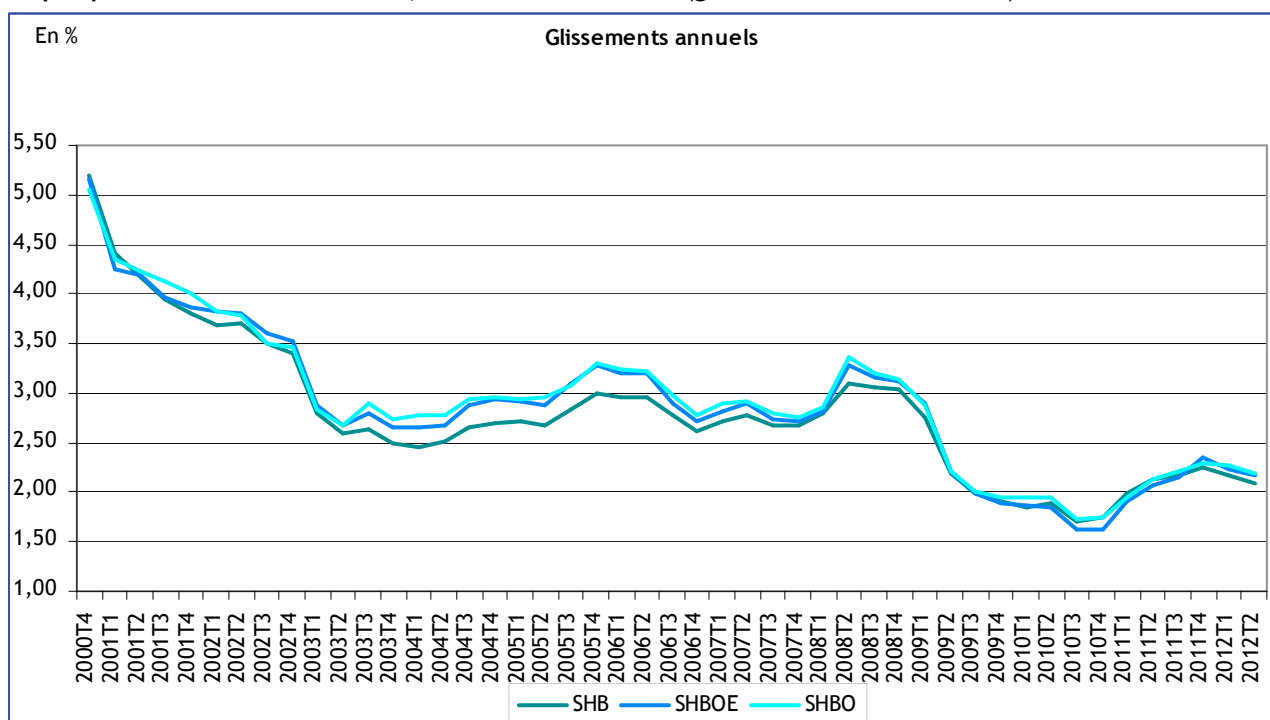
L'enquête trimestrielle Acemo fournit également une information sur l'évolution des salaires des professions intermédiaires et des cadres. Le salaire horaire des cadres, et dans une moindre mesure des professions intermédiaires, est spécifique en cela qu'une part importante de cette catégorie de salariés (12,3 %) voient leur temps de travail décompté au forfait. Moyennant l'hypothèse forte consistant à prendre 152 heures pour la durée mensuelle de travail des salariés au forfait¹, l'enquête permet de calculer un taux de salaire horaire pour chacune des catégories socioprofessionnelles, et partant pour l'ensemble des salariés (SHB)².

¹ Le questionnaire de l'enquête mentionne que les horaires mensuels des salariés au forfait (lorsque ceux-ci sont choisis par l'établissement comme référents) dont on suit les salaires mensuels de base, doivent être déclarés à 152 heures par mois (au même niveau que les salariés travaillant 35 heures par semaine). Pour ces salariés (majoritairement des cadres), l'indice du salaire horaire de base évolue comme l'indice du salaire mensuel de base : l'horaire mensuel étant stable d'un trimestre à l'autre tout au long de l'année, il n'a donc pas d'impact sur l'évolution du salaire horaire. Selon l'enquête trimestrielle Acemo, 12,3 % des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus de l'ensemble de l'économie hors agriculture et hors emplois publics voient leur temps de travail décompté sous la forme de forfait en jours.

² Dans la mesure où ce sont les évolutions, et non les niveaux de salaire, qui sont considérées, l'imputation d'un tel nombre d'heures travaillées pour les salariés au forfait a peu de conséquences, car celles-ci n'ont pas vocation à évoluer dans le temps.

Depuis la fin 2000, le glissement annuel du SHBOE a toujours été supérieur à celle du SHB de l'ensemble des salariés à l'exception du T1 2001 et d'une période s'étendant du T2 2010 au T3 2011 (graphique 3).

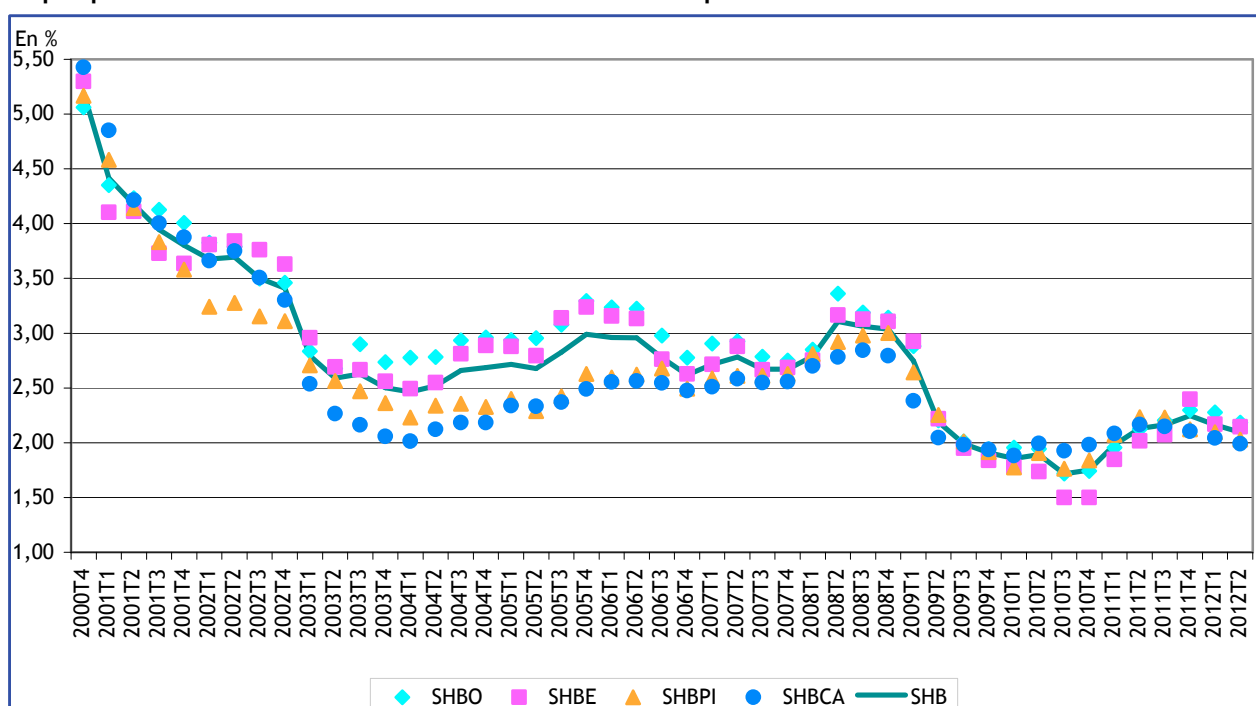
Graphique 3 - Évolution du SHBO, du SHBOE et du SHB (glissements annuels en %)



Source : enquêtes trimestrielles Acemo.

Le SHBO et le SHBE ont été en moyenne plus dynamiques sur l'ensemble de la période : le taux de croissance annuel moyen s'est établi à 3,0 % pour les ouvriers et à 2,9 % pour les employés, contre 2,8 % pour les professions intermédiaires (SHBPI) et les cadres (SHBCA). Ce surcroît de dynamisme a été plus marqué au cours de la période 2002-2006 marquée par le mouvement de convergence vers le haut des différents minima salariaux issus de la RTT sur 2003-2005. Entre 2009 et 2011, les progressions annuelles des salaires horaires des cadres et de ceux des professions intermédiaires ont en revanche été un peu plus fortes. Depuis 2011, le taux de croissance des salaires des ouvriers et des employés est redevenu plus élevé (graphique 4).

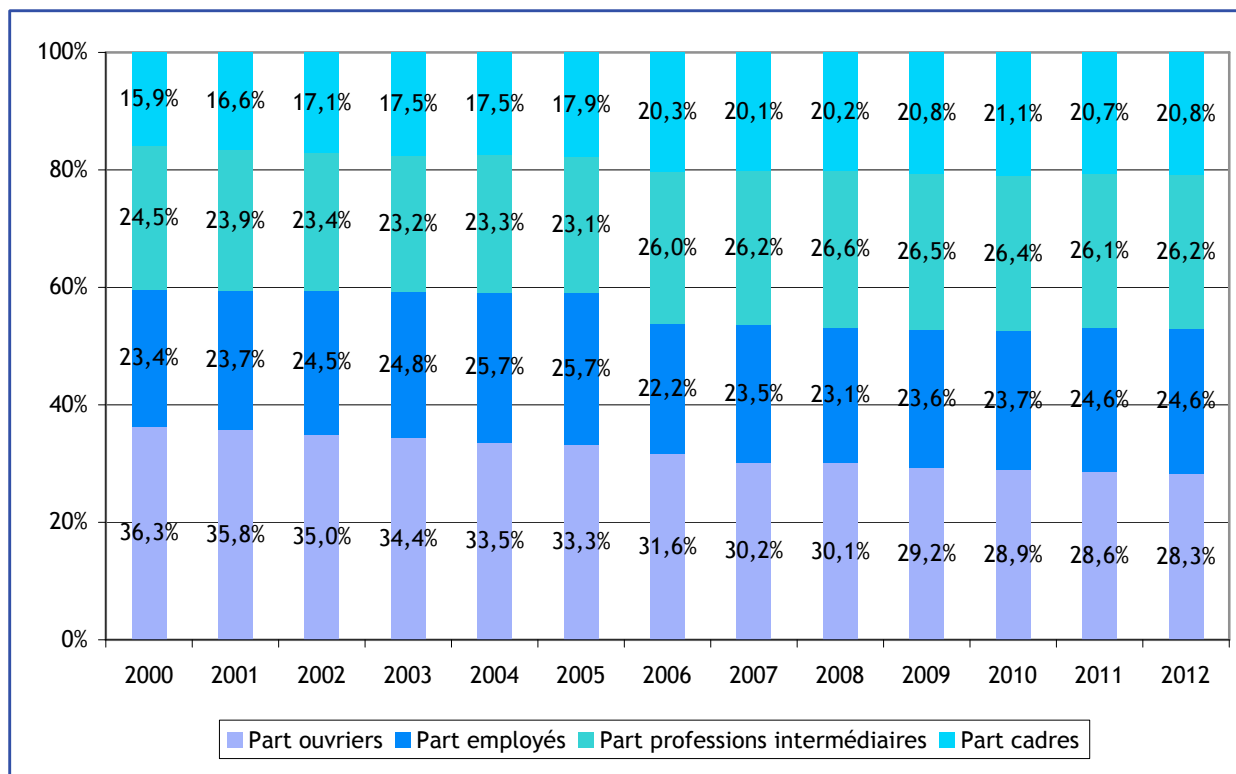
Graphique 4 - Glissements annuels du SHB et de ses composantes



Source : enquêtes trimestrielles Acemo.

L'évolution de la structure de la population représentée par l'enquête a également eu un impact sur l'évolution du SHB (graphique 5). L'enquête trimestrielle se fonde sur des effectifs relatifs représentant la structure de la population des salariés des secteurs concurrentiels, hors agriculture des entreprises de 10 salariés ou plus³. Depuis 2000, le poids des ouvriers et des employés dans le champ couvert par l'enquête a régulièrement décliné au profit de la part des professions intermédiaires et des cadres. À titre d'exemple, les ouvriers représentaient près de 40 % du champ enquêté en 1998 ; en 2012, ils en représentent 28 %.

Graphique 5 - Évolution du poids des grandes catégories socioprofessionnelles



Source : enquêtes trimestrielles Acemo.

³ Les pondérations des 12 postes de chaque unité interrogée et donc du poids des grandes catégories socioprofessionnelles (ouvriers, employés, professions intermédiaires et cadres) sont mises à jour chaque année. Elles évoluent et reflètent ainsi la structure de ces catégories de salariés sur le champ de la population enquêtée.

Annexe 1 - Récapitulatif de l'ensemble des indices

Trimestres	SHBO	SHBE	SHBPI	SHBCA	SHBOE	SHB
	Glissements trimestriels					
2012T2	0,49	0,48	0,59	0,54	0,49	0,52
2012T1	0,97	0,74	0,90	0,88	0,86	0,88
2011T4	0,34	0,56	0,21	0,23	0,44	0,35
2011T3	0,36	0,35	0,31	0,33	0,36	0,34
2011T2	0,58	0,50	0,66	0,59	0,55	0,58
2011T1	0,99	0,96	0,93	0,94	0,98	0,96
2010T4	0,24	0,24	0,32	0,27	0,24	0,27
2010T3	0,3	0,30	0,31	0,34	0,29	0,31
2010T2	0,42	0,33	0,50	0,51	0,38	0,43
2010T1	0,78	0,62	0,70	0,84	0,71	0,73
2009T4	0,22	0,24	0,24	0,22	0,23	0,23
2009T3	0,51	0,53	0,45	0,41	0,52	0,48
2009T2	0,43	0,38	0,37	0,40	0,41	0,4
2009T1	0,77	0,68	0,84	0,90	0,73	0,79
2008T4	0,3	0,35	0,34	0,26	0,32	0,31
2008T3	0,7	0,80	0,69	0,47	0,74	0,68
2008T2	1,1	1,07	0,75	0,73	1,09	0,95
2008T1	1,02	0,86	1,19	1,31	0,95	1,07
2007T4	0,34	0,37	0,32	0,31	0,35	0,34
2007T3	0,86	0,83	0,63	0,41	0,85	0,72
2007T2	0,6	0,67	0,64	0,65	0,63	0,64
2007T1	0,92	0,79	1,02	1,16	0,86	0,95
2006T4	0,38	0,35	0,30	0,30	0,36	0,34
2006T3	1	1,04	0,63	0,45	1,02	0,83
2006T2	0,58	0,51	0,62	0,58	0,55	0,57
2006T1	0,8	0,70	0,92	1,13	0,76	0,86
2005T4	0,57	0,48	0,48	0,37	0,53	0,49
2005T3	1,24	1,41	0,58	0,47	1,31	1
2005T2	0,59	0,53	0,59	0,57	0,57	0,57
2005T1	0,85	0,78	0,95	1,06	0,82	0,89
2004T4	0,36	0,38	0,28	0,25	0,37	0,33
2004T3	1,12	1,07	0,44	0,43	1,1	0,86
2004T2	0,57	0,62	0,70	0,58	0,59	0,61
2004T1	0,87	0,79	0,88	0,91	0,84	0,86
2003T4	0,34	0,31	0,30	0,25	0,32	0,31
2003T3	0,97	0,81	0,43	0,37	0,9	0,72
2003T2	0,56	0,56	0,60	0,47	0,56	0,55
2003T1	0,84	0,86	1,01	0,95	0,84	0,9
2002T4	0,5	0,41	0,41	0,36	0,46	0,43
2002T3	0,75	0,84	0,52	0,47	0,79	0,68
2002T2	0,72	0,82	0,73	0,74	0,76	0,75
2002T1	1,45	1,52	1,41	1,71	1,48	1,5
2001T4	0,53	0,54	0,45	0,55	0,53	0,52
2001T3	1,04	0,91	0,64	0,71	0,99	0,87
2001T2	0,75	0,79	0,70	0,65	0,77	0,74
2001T1	1,63	1,35	1,75	1,91	1,51	1,63
2000T4	0,65	0,62	0,70	0,68	0,64	0,66
2000T3	1,14	1,29	0,94	0,91	1,2	1,1
2000T2	0,87	0,78	1,13	1,26	0,84	0,97
2000T1	2,32	2,51	2,31	2,47	2,39	2,39

Source : enquêtes trimestrielles Acemo.

Trimestres	SHBO	SHBE	SHBPI	SHBCA	SHBOE	SHB
	Glissements annuels					
2012T2	2,18	2,14	2,03	1,99	2,17	2,10
2012T1	2,28	2,17	2,10	2,04	2,23	2,16
2011T4	2,30	2,40	2,12	2,10	2,34	2,25
2011T3	2,20	2,07	2,23	2,15	2,14	2,16
2011T2	2,13	2,02	2,23	2,17	2,08	2,13
2011T1	1,96	1,85	2,07	2,08	1,91	1,98
2010T4	1,74	1,50	1,84	1,98	1,63	1,75
2010T3	1,72	1,50	1,76	1,93	1,62	1,72
2010T2	1,94	1,74	1,91	1,99	1,85	1,89
2010T1	1,96	1,78	1,77	1,88	1,88	1,86
2009T4	1,94	1,84	1,92	1,94	1,89	1,91
2009T3	2,01	1,95	2,01	1,98	1,98	1,99
2009T2	2,20	2,22	2,25	2,05	2,21	2,19
2009T1	2,88	2,93	2,64	2,38	2,90	2,75
2008T4	3,14	3,11	3,00	2,79	3,13	3,04
2008T3	3,19	3,13	2,98	2,84	3,16	3,06
2008T2	3,36	3,16	2,92	2,78	3,28	3,11
2008T1	2,85	2,75	2,81	2,70	2,81	2,79
2007T4	2,75	2,69	2,63	2,56	2,72	2,67
2007T3	2,79	2,66	2,61	2,55	2,73	2,67
2007T2	2,92	2,88	2,61	2,58	2,90	2,78
2007T1	2,90	2,71	2,59	2,51	2,82	2,71
2006T4	2,78	2,63	2,49	2,47	2,71	2,62
2006T3	2,98	2,76	2,68	2,55	2,89	2,78
2006T2	3,22	3,13	2,62	2,56	3,19	2,96
2006T1	3,24	3,16	2,60	2,55	3,21	2,96
2005T4	3,29	3,24	2,63	2,49	3,27	2,99
2005T3	3,08	3,14	2,42	2,37	3,11	2,83
2005T2	2,95	2,80	2,29	2,33	2,89	2,68
2005T1	2,94	2,88	2,40	2,34	2,91	2,72
2004T4	2,96	2,89	2,33	2,18	2,93	2,69
2004T3	2,93	2,81	2,35	2,18	2,88	2,66
2004T2	2,78	2,55	2,34	2,12	2,68	2,52
2004T1	2,78	2,49	2,23	2,01	2,66	2,46
2003T4	2,74	2,56	2,36	2,06	2,66	2,50
2003T3	2,90	2,66	2,47	2,16	2,80	2,63
2003T2	2,68	2,69	2,56	2,27	2,68	2,59
2003T1	2,84	2,96	2,71	2,54	2,89	2,79
2002T4	3,46	3,63	3,11	3,30	3,53	3,41
2002T3	3,50	3,76	3,15	3,51	3,61	3,50
2002T2	3,79	3,84	3,28	3,75	3,81	3,69
2002T1	3,83	3,81	3,24	3,66	3,82	3,68
2001T4	4,01	3,64	3,58	3,87	3,86	3,80
2001T3	4,13	3,73	3,83	4,00	3,97	3,94
2001T2	4,23	4,11	4,14	4,21	4,18	4,18
2001T1	4,35	4,10	4,58	4,85	4,25	4,42
2000T4	5,06	5,30	5,17	5,43	5,15	5,20

Source : enquêtes trimestrielles Acemo.

Annexe 2 - La mesure des salaires horaires de base dans Acemo

L'enquête trimestrielle Acemo mesure, à l'instar de l'indice des prix à la consommation, l'évolution du salaire en tant que prix, du travail en l'occurrence. A cette fin, cet indice doit neutraliser les effets de composition de l'objet dont il mesure l'évolution du prix, à savoir une heure de travail effectuée dans le cadre de postes dont les caractéristiques restent identiques d'un trimestre à l'autre⁴.

Une telle mesure n'est possible qu'en neutralisant certains déterminants des évolutions recueillies, comme les variations dues à l'ancienneté, aux versements de primes, aux changements de qualification et aux heures supplémentaires.

Pour rendre compte de l'évolution des salaires, à « qualité constante », c'est-à-dire à caractéristiques d'emploi inchangées, l'interrogation porte sur le salaire mensuel brut de base (et l'horaire mensuel de base) de postes représentatifs (définis par les établissements) dont le libellé d'emploi et le niveau hiérarchique sont pré-imprimés sur le questionnaire, afin de pouvoir les suivre d'un trimestre à l'autre. Trois postes pour chacune des quatre catégories socioprofessionnelles (soit 12 postes) sont définis. Chaque poste correspond à un niveau ou un coefficient hiérarchique de la convention collective de l'établissement.

En pratique, un seul et même salarié « référent » et associé à chacun des postes représentatifs est suivi tout au long des trimestres, tant qu'il occupe le même poste⁵. Pour construire l'indice, l'évolution de salaire horaire par poste est dans un premier temps calculée. Ensuite, le traitement statistique consiste à agréger les indices de salaires par grandes catégories socioprofessionnelles (ouvriers, employés, professions intermédiaires, cadres) en utilisant les pondérations appliquées à chacun des 12 postes, définies chaque année pour les établissements interrogés⁶ et qui reflètent la structure des salariés par niveau hiérarchique au sein de chaque unité.

⁴ Comme les indices de prix qui visent à mesurer l'évolution des prix de produits dont les caractéristiques restent identiques.

⁵ Lorsque le salarié change de poste, un autre salarié occupant un poste de même niveau dans la grille hiérarchique est désigné par l'entreprise. L'évolution du salaire observée lors de tels changements est alors lissée pour le calcul de l'indice.

⁶ Les pondérations individuelles par poste sont issues des réponses des établissements qui répondent à l'enquête complémentaire Acemo. Cette enquête interroge les unités qui entrent dans l'échantillon chaque année mais aussi celles déjà présentes dont on souhaite mettre à jour la structure que l'on estime ancienne.