



Conseil national
de l'information statistique

COMMISSION EMPLOI, QUALIFICATION ET REVENUS DU TRAVAIL

26 mars 2012



Le suivi des rémunérations dans le secteur marchand

Quelles sources pour quel suivi ?

Laurence Rioux, Insee
Sébastien Roux, Dares

Du salaire de base au coût du travail

- Salaire de base
- Brut *base sécurité sociale* = salaire de base + primes + avantages en nature + heures sup
- Brut *base CSG* = salaire de base + primes + avantages en nature + heures sup + épargne salariale + indemnités de départ
- Super-brut = brut base CSG + cotisations sociales employeurs (légales, conventionnelles et facultatives)
- Coût du travail = super-brut + frais de formation professionnelle + taxes assises sur les salaires – subventions à l'emploi
- Salaire net = brut CSG – (participations + abondement + fraction des indemnités de licenciement non imposable + partie de l'intéressement versée sur un PEE) – cotisations sociales employés

Différentes mesures

- **Salaire horaire** = salaire / nbre d'heures rémunérées
 - des temps complets
 - des temps partiels
- **Coût horaire du travail** = coût total / nbre d'heures *effectivement* travaillées (i.e. hors congés et autres absences)
- **Salaire mensuel en EQTP** = chaque poste de travail est pris en compte au prorata de son volume horaire de travail rapporté à celui d'un poste à temps complet.

Exemple : un salarié ayant occupé un poste donné durant six mois à 80 % et ayant perçu 10 000 euros compte pour 0,4 (=0,5*0,8) en EQTP rémunéré 25 000 euros par an.

- **Revenu salarial** = la somme de tous les salaires perçus par un individu au cours d'une année donnée, nets de toutes cotisations sociales, y compris CSG et CRDS.

1. Le suivi conjoncturel des salaires

- **Le Salaire Moyen par Tête (SMPT, +2,8% en 2011)**
 - Masse salariale du trimestre divisée par le nombre d'emplois moyen, salaire mensuel moyen
 - Variabilité liée à l'activité et aux mouvements de main d'œuvre :
 - Intègre les primes et rémunérations heures sup.
 - Sensible aux effets de composition
 - Sources administratives: Acoiss (BRC). Exhaustivité sur le secteur privé, mais information limitée
- **Salaires de base (SMB et SHBO)**
 - Mesure du prix du travail
 - Salaire brut de base, avant déduction des cotisations sociales et versement des prestations sociales, hors primes et heures sup.
 - Contrôle des effets de composition

1. Le suivi conjoncturel des salaires

- **Données d'enquête (Acemo)**
 - Champ: Entreprises de 10 salariés et plus du secteur privé,
 - 27 000 entreprises ou établissements répondants,
 - Salaire et horaire mensuels de base recueillis pour 12 postes représentatifs (3 par grande CS), suivis d'un trimestre à l'autre
- **SMB: Salaire Mensuel de Base (+2,3% en 2011)**
 - Repris le plus souvent par la conjoncture
 - Décliné selon le secteur d'activité et la CS
- **SHBO: Salaire Horaire de Base Ouvrier (+2,3%)**
 - Sert de base à la revalorisation annuelle du Smic
 - Indexé sur la moitié de l'évolution du pouvoir d'achat du SHBO
 - Salaire mensuel de base déclaré, ramené à l'horaire mensuel de base
- **Publications d'indicateurs trimestriels par la Dares**
 - Provisoire (à 45 jours), par grands secteurs
 - Définitive (à 70 jours), résultats plus détaillés (secteurs A17, et CS)

2. Suivi annuel des salaires

- **Source : les DADS**
 - formalité administrative obligatoire pour tout établissement employant des salariés
 - ⇒ exhaustivité
 - document commun aux administrations fiscales et sociales
 - ⇒ information limitée à ce qui est utile à ces administrations
- **Information sur l'établissement**
 - raison sociale, siret, secteur d'activité, localisation
- **Information sur le couple poste – salarié**
 - 2 notions de salaire
 - ✓ salaire brut *base CSG*
 - ✓ salaire net de prélèvements à la source
 - caractéristiques du poste : nombre d'heures rémunérées, période d'emploi, type de contrat
 - caractéristiques du salarié : âge, sexe, CS

2. Suivi annuel des salaires

- Salaire moyen en niveau pour l'année n
 - En EQTP en 2009 : salaire mensuel brut = 2 708 €
 - salaire mensuel net = 2 042 €
 - salaire horaire net des temps complet = 13,62 €
- Evolution entre $n-1$ et n
 - +1,2 % pour le salaire net en EQTP entre 2008 et 2009
- Décomposition de l'évolution du salaire moyen entre un effet de structure et une évolution à structure constante

	2008	2009
Salaire moyen net	0,4	1,2
Salaire moyen net à structure constante	1,4	1,2
Incidence des effets de structure	-1	0

- Déclinaison par caractéristiques de l'établissement et/ou du salarié
 - 2 221 € nets pour les hommes contre 1 778 € pour les femmes
 - 3 851 € nets pour les cadres contre 1 481 € pour les employés
- Analyse toutes choses égales par ailleurs

2. Suivi annuel des salaires

- Distribution des salaires

D1=1129 €, D5=1647, D9=3253, D9/D1=2,9

- Revenu salarial = somme de tous les salaires perçus au cours de l'année

- en 2009, revenu salarial moyen = 24 540 €

revenu salarial médian = 18 560 €

D9/D1=16,3

- décomposition des écarts de revenu salarial entre différences de salaire horaire et de durée d'emploi sur l'année

Importance des différences de durée d'emploi sur l'année : 95 jours en EQTP pour le Q1 contre 353 pour le Q4

- Limites des DADS

- pas possible de décomposer la rémunération brute en différents éléments

- information sur le salaire brut mais pas sur les cotisations sociales employeurs effectives, ni sur les autres éléments du coût

- manquent les revenus venant de l'activité non salariée

3. Structure des salaires et coût du travail

- **Source : ECMOSS**
 - enquête annuelle portant sur 15 000 établissements du secteur marchand et 140 000 salariés
 - champ : entreprises de 10 salariés et + ; extension à la FPT et FPH
 - enquête européenne
- **Cycle de 4 ans**
 - 2 ans de suite, enquête sur la structure des salaires (ESS)
 - 2 ans de suite, enquête sur le coût de la main-d'œuvre (ECMO)
 - + appariement avec les DADS
- **Information**
 - tronc commun
 - ✓ éléments de la rémunération (heures sup, primes, indemnités, épargne salariale)
 - ✓ nbre jours d'absence, nbre d'heures hebdomadaire
 - ⇒ temps de travail effectif
 - ESS : qualification du poste, fonction d'encadrement, diplôme
 - ECMO : autres éléments du coût du travail

3.1 Structure des salaires

- **Salaires horaires bruts** selon caractéristiques de l'établissement ou du salarié

	Rémunération horaire (€)	Épargne salariale
Industrie	22,1	4,8%
Construction	19,6	2,9%
Tertiaire	21,3	4,1%
Commerce	18,3	4,3%
Hébergement et restauration	15,2	1,3%
Activités financières et d'assurance	31,6	8,9%
secteur marchand	21,4	4,2%

- **Épargne salariale** = participation, intéressement et abondement au PEE, PERCO, PEI ou PEG
 - 4,2% de la rémunération brute pour l'ensemble marchand
 - mais de fortes disparités entre les secteurs
- **Ecart de salaire hommes / femmes** selon les éléments
 - +14% pour salaire horaire brut ; +12% pour salaire de base ; +17% pour heures sup ; +25% pour primes et compléments de salaire

3.2 Coût du travail

- **Coût salarial** = super-brut + frais de formation professionnelle + taxes assises sur les salaires – subventions à l'emploi
- Coût horaire selon caractéristiques de l'établissement (secteur, taille de l'entreprise, localisation) ou de la main-d'œuvre (part des cadres, des femmes)
- **Structure du coût salarial** selon caractéristiques de l'établissement

	Salaire brut	Cotisations sociales	Formation professionnelle	Autres dépenses	Taxes	Subventions
Industrie	66,84	29,62	2,16	0,09	1,35	0,07
Construction	69,99	27,32	1,61	0,06	1,23	0,21
Tertiaire	67,23	27,79	2,2	0,12	2,77	0,1
Commerce	68,04	28,27	1,94	0,12	1,71	0,09
Hébergement et restauration	71,92	25,03	2,02	0,05	1,95	0,97
Activités financières et d'assurance	64,56	26,67	2,27	0,17	6,34	0,02
Industrie et services marchands	67,32	28,3	2,14	0,11	2,23	0,1

4. Négociation de branche et d'entreprises

- **Informations sur les évolutions salariales au niveau des branches :**
 - Acemo: publication annuelle des évolutions de SMB et SHBO par branche regroupée (CRIS)
 - DADS: publication et mise en ligne d'informations sur les branches conventionnelles (de plus de 5000 salariés)
 - Effectifs, salaires, indicateurs
 - Support utile pour les négociations professionnelles sur les salaires (CNNC)
 - Construction d'une base commune DARES-Direction Générale du Travail sur les minima de branche conventionnels
 - Documenter les effets de la négociation de branche sur les revalorisations salariales individuelles (cf. DA 2011-092): utilisation du panel Acémo

4. Négociation de branche et d'entreprises

- **Informations sur les négociations d'entreprise**
 - Enquête Acemo-Négo:
 - Enquête annuelle auprès des entreprises les interrogeant sur la tenue de négociations sur différents thèmes, dont les salaires, l'épargne salariale et l'égalité professionnelle ...
 - Base des accords d'entreprise
 - Remontée administrative des accords signés conclus dans les entreprises et déposés dans les UT des DIRECCTE
 - Grille de thèmes similaire à Acemo-Négo
 - Suivi de la politique du travail (cf. Prime de Partage des Profits)
 - Enquêtes spécifiques
 - REPONSE: volet sur les pratiques salariales, perçues par les dirigeants et les représentants des salariés.
 - Enquête spécifique Acémo sur les pratiques salariales en 2007 (caractère général ou individualisé des augmentations)

5. Etudes spécifiques sur les salaires

- **Du salaire au revenu des ménages ...**
 - Exemples de problématiques:
 - Quel est le niveau de vie des salariés rémunérés au voisinage du Smic ?
 - Au niveau du ménage
 - Complément avec d'autres revenus
 - Effet des caractéristiques familiales sur les salaires, ...
 - Information sur les revenus (incluant les salaires) et les caractéristiques du ménage:
 - Salaire ou revenu souvent demandé dans les enquêtes Ménage (Emploi, Conditions de Travail, Logement, ...). Mais imprécis.
 - Enquête Emploi couplée avec ERFS
 - Dossier de France-Portrait Social de 2010, « Salaires et Niveaux de vie »

5. Etudes spécifiques sur les salaires

- **Trajectoires salariales et d'emploi**
 - Exemple: Quel est le devenir des salariés rémunérés au voisinage du Smic ?
 - Besoin d'un suivi longitudinal par individu
 - Enquête Emploi : seulement 18 mois (recul faible, mais information riche)
 - Panel DADS : depuis 1976 dans le secteur privé (trajectoires longues, mais informations limitées,)
 - Exemple d'études utilisant le panel DADS
 - Buchinsky, Fougère et Kramarz (1998): mobilité salariale entre 1967 et 1987
 - Le Minez et Roux (2002), Koubi (2004), description de trajectoires salariales
 - Lequien (2010), effet des interruptions de carrière sur les trajectoires salariales
 - Calavrezo et Ananian (2012), devenir des salariés rémunérés au Smic

Conclusion

- Un système d'information s'appuyant sur de multiples sources ...
 - Conjoncturelles et structurelles
 - Entreprises et ménages
 - Enquêtes statistiques complétant les sources administratives
- Coordonné entre l'Insee et la Dares ...
 - Production et exploitation
- En vue de répondre à de multiples besoins d'informations.
 - Conjoncture, suivi d'indicateurs
 - Eclairage de l'action publique (évaluations ex-ante et ex-post)
 - Demande sociale (partenaires sociaux, ...)
 - Monde académique