



# DIRECTION DES STATISTIQUES DEMOGRAPHIQUES ET SOCIALES

Département de l'Emploi et des Revenus d'Activité  
Division "Salaires et Revenus d'Activité"

## NOTE

pour la séance du 14 février 2005  
de la formation Emploi-Revenus  
du CNIS

Dossier suivi par :  
Michel AMAR  
Tél. : 01.41.17.54.57  
Fax : 01.41.17.39.88  
Messagerie : michel.amar@insee.fr

Paris, le 03 février 2005  
N° 25 / F240

**Objet** : Le projet d'annualisation des enquêtes européennes sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires (ECMOSS) et sa place dans le dispositif de suivi des salaires en France

Le projet de l'INSEE d'annualisation des enquêtes européennes sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires (ECMOSS) présenté aujourd'hui vise à bien articuler ces enquêtes avec l'ensemble du dispositif de suivi des salaires tout en répondant au mieux à une demande européenne en évolution.

### LE SYSTEME ACTUEL DU SUIVI DES SALAIRES

Actuellement le suivi statistique des salaires repose sur la DARES et l'INSEE et peut se décomposer comme suit :

A la **DARES**, une enquête **ACEMO** permet de suivre trimestriellement la conjoncture des salaires avec la production d'un indice du salaire mensuel de base (SMB) et d'un indice du salaire horaire de base des ouvriers (SHBO). Cette enquête portant sur les entreprises de plus de 10 salariés (38 000 établissements enquêtés) permet aussi de suivre l'emploi et la durée du travail. Un dispositif d'enquêtes annuelles complète ce suivi trimestriel avec, notamment, une enquête sur les moins de 10 salariés et une enquête sur les plus de 10 salariés (20 000 établissements) qui renseigne une décomposition du salaire (salaire de base et les divers types de prime) par grandes catégories socioprofessionnelles ainsi que des données sur la durée du travail.

**L'INSEE** au niveau conjoncturel produit un indice de coût du travail (**l'ICHTS**) qui ne couvre pas la totalité des secteurs et qui est avant tout utilisé pour l'indexation des prix de marché (achat de biens d'équipement par exemple), indice produit à partir de diverses sources dont l'enquête ACEMO de la DARES. De plus, en préfiguration du lancement d'un indice européen du coût du travail (voir plus loin), l'INSEE fournit à Eurostat (sans en faire de diffusion) un indice provisoire de coût horaire du travail assis principalement sur les indicateurs de la DARES.

En termes structurels, l'INSEE gère, en propre, deux sources administratives, les **DADS** qui couvrent le secteur privé et le semi-public (collectivités locales et hôpitaux publics inclus) et **le fichier de paie des agents de l'Etat**. C'est à partir de ces sources que l'INSEE diffuse annuellement des données sur les salaires dans le secteur privé (Insee-Première n° 980 pour l'exercice 2002) ou la fonction publique d'Etat (Insee-Première n° 977 pour l'exercice 2002).

Par ailleurs, pour répondre aux demandes européennes, l'INSEE réalise depuis près de 40 ans, des enquêtes spécifiques, les enquêtes sur **le coût de la main-d'œuvre** et celles sur **la structure des salaires** selon un rythme qui était jusqu'à récemment relativement irrégulier (voir le calendrier récapitulatif tableau 1).

*Tableau 1 : Calendrier récapitulatif des enquêtes ECMO-ESS*

Enquête	Champs sectoriel	Taille de l'entreprise ou de l'établissement (avant 1992) Taille de l'entreprise (après 1992)	Nombre d'établissements interrogés	Nombre de salariés interrogés
Coût - Structure 1966	Industrie, BTP			
Coût 1969	Industrie, BTP			
Coût 1970	Commerce, Banque-Assurance			
Coût - Structure 1972	Industrie, BTP			
Coût - Structure 1974	Commerce, Banque-Assurance			
Coût 1975	Industrie, BTP			
Coût - Structure 1978	Industrie, BTP, Commerce, Banque-Assurance	10 salariés et plus	22 000	800 000
Coût 1981	idem	Idem	22 000	
Coût 1984	idem	Idem	22 000	
Structure 1986	idem	idem	23 500	700 000
Coût 1988	idem	idem		
Coût - Structure 1992	Industrie, BTP, Commerce, Banque-Assurance, Services marchands	idem	26 000	250 000
Structure 1994 (complémentaire aux DADS)	Industrie, BTP, Commerce, Banque-Assurance, Services marchands (dont transports-télécommunication, éducation, santé et action sociale et services collectifs)	2 à 9 salariés 10 salariés et plus	- 14 500	23 000 165 000
Coût 1996	Industrie, BTP, Commerce, Banque-Assurance, Services marchands (en partie)	10 salariés et plus	19 500	-
Coût 2000	Idem	idem	25 000	300 000
Structure 2002	Industrie, BTP, Commerce, Banque-Assurance, Services marchands (hors éducation, santé, action sociale et services aux personnes)	idem	19 000	178 500
Coût 2004	Industrie, BTP, Commerce, Banque-Assurance, Services marchands (hors éducation)	idem	25 000	225 500

L'enquête sur **Coût de la main-d'œuvre** (ECMO) vise à produire un coût annuel du travail par salarié et un coût horaire du travail par heure effectivement travaillée, ainsi que la structure détaillée de ces coûts, par secteur d'activité, taille d'établissement et région. Pour ce faire, on enquête, au niveau de l'établissement, environ 25 000 unités pour obtenir des agrégats au niveau de l'établissement permettant de mesurer le volume d'heures rémunérées et travaillées (en comptabilisant à la fois les heures supplémentaires et les jours de congés et d'absences de toute nature), ainsi que l'ensemble des éléments constituant le coût annuel total (rémunérations, primes, avantages en nature, cotisations patronales obligatoires et de prévoyance, dépenses de formation professionnelle, taxes et subventions assises sur la masse salariale, ...). Cette enquête a par le passé été menée parfois conjointement avec l'ESS (notamment en 1992) ou réalisée de manière indépendante. Depuis l'ECMO 2000, l'INSEE adresse également à l'établissement échantillonné un questionnaire salarié portant sur quelques-uns des salariés de l'établissement (entre 4 et 24 individus), questionnaire portant sur la qualification, le volume de travail, le salaire et les



charges. Ces informations individuelles visent à apprécier l'impact de la structure des qualifications sur les coûts (passer d'une optique de coût du travail à une optique de prix).

**L'Enquête sur la Structure des Salaires** vise, elle, à fournir **des données individuelles**, le salaire, ses composants et ses déterminants, en interrogeant, comme pour l'ECMO, les établissements sur un échantillon de leurs salariés. Dans cette enquête, les questionnaires relatifs aux salariés sont essentiels. Les informations collectées portent principalement sur la rémunération et ses composantes, le temps de travail, ainsi que sur les caractéristiques du salarié (sexe, âge, profession, niveau de formation, ancienneté, conditions d'emploi, ...) des salariés échantillonnés, et plus marginalement sur les caractéristiques de l'établissement employeur (secteur d'activité, taille, type de convention collective, appartenance à un groupe, ...). Le questionnement de l'établissement sur ses salariés s'est parfois accompagné d'un questionnement direct du salarié à son domicile. Pour l'ESS 2002, ce questionnement adressé à un sous-échantillon d'individus (45 000 réponses ainsi collectées et validées complétant ainsi les 120 000 réponses collectées via l'établissement) portait sur la trajectoire professionnelle, le ménage (composition et revenu du ménage, situation sur le marché du travail du conjoint) et l'origine (nationalité, pays de naissance des parents).

Enfin, dans le cadre **d'un Gentlemen's agreement**, l'INSEE doit fournir chaque année à Eurostat une **actualisation de quelques agrégats sur le coût du travail et les salaires** issus de l'ECMO et de l'ESS. Aujourd'hui l'INSEE ne peut que répondre partiellement à cette demande, à partir d'une actualisation fondée sur les DADS et les évolutions des indices sur le coût du travail. Ces données font ensuite l'objet de publication de la part d'Eurostat (Statistique en Bref).

#### **LA REFONTE DES ENQUETES EUROPEENNES**

Pendant 30 ans ces opérations européennes n'ont pas eu de périodicité affichée. Mais en 1999, un nouveau règlement cadre européen (CE) n° 530/1999 relatif aux statistiques structurelles sur les salaires et le coût de la main-d'œuvre, complété par deux règlements d'application (n° 1726/1999 et n° 1916/2000), ont défini de manière coordonnée ces deux enquêtes. Il y est stipulé que ces statistiques doivent être fournies tous les quatre ans, à compter de l'année civile 2000 pour l'ECMO, et de l'année civile 2002 pour l'ESS, soit une des deux enquêtes tous les deux ans. Par la même occasion, les définitions des variables et les champs des deux enquêtes ont été harmonisés et simplifiés, notamment à l'occasion d'une Task Force à laquelle l'INSEE a participé activement. De plus, en 2003, à la demande de la BCE, un règlement européen a prescrit un nouvel indicateur conjoncturel du coût du travail (le Labour Cost Index) assis sur les mêmes concepts et calé sur les données de l'ECMO, indicateur qui sera totalement opérationnel en 2005 (l'INSEE fournit depuis quelque temps à Eurostat un indice provisoire, indice qu'il ne diffuse pas).

C'est dans ce nouveau cadre que l'INSEE a été amené à repenser l'ensemble du dispositif de suivi des salaires afin de rationaliser son organisation et optimiser les moyens nécessaires pour satisfaire la demande d'Eurostat. On remarquera ici que la plupart des pays membres ont été amenés à modifier, à la même date, leur dispositif (cf. annexe), ce qui souligne le caractère de plus en plus structurant de cette demande. Comme la DARES réfléchissait de son côté aux évolutions souhaitables du dispositif ACEMO, cela a amené l'INSEE à penser ce projet de refonte des ECMOSS dans une optique plus globale de refonte de l'ensemble du dispositif de suivi des salaires en France.

Du fait de leur fréquence irrégulière, l'ECMO et l'ESS n'ont jamais été des opérations routinières, exigeant un investissement lourd à chaque nouvelle édition. Leur inscription dans le programme de travail de l'INSEE, et plus particulièrement celui des Directions Régionales, a donc toujours été problématique. A partir du moment où, avec les règlements de 1999, Eurostat fixait un calendrier coordonné pour ces deux enquêtes à raison d'une enquête tous les deux ans, cela a permis à l'INSEE d'inscrire durablement ces enquêtes dans son programme de travail et de faire germer l'idée d'en étaler la charge sur deux ans en réalisant chaque année une demi-enquête.



Par ailleurs, l'introduction à l'occasion de l'ECMO 2000 d'un questionnaire salarié permettait d'opérer un rapprochement partiel entre le questionnement de l'ESS et celui de l'ECMO avec un noyau dur commun de questionnement sur les salariés (qualification, volume de travail, salaires et charges). Ce rapprochement des deux enquêtes était aussi facilité par l'harmonisation des concepts opérée par Eurostat. Dans un tel schéma, tous les ans, on administre, sur un demi-échantillon, deux questionnaires à format variable, l'un portant sur l'établissement et l'autre sur un échantillon de salariés. Ces questionnements sont variables selon qu'on réalise une ECMO ou une ESS, mais concernant le questionnement salarié, on dispose chaque année au minimum de ce noyau commun. Or, ce questionnement commun recouvre une bonne part des variables visées par l'enquête annuelle adressée aux entreprises de plus de 10 salariés d'ACEMO.

Ces réflexions arrivant au moment où la DARES s'engageait dans la refonte de son dispositif d'enquête ont logiquement conduit l'INSEE et la DARES à se lancer dans ce projet de refonte coordonnée des ECMOSS et d'ACEMO qu'on peut résumer dans le schéma ci-dessous, refonte qui devra être opérationnelle dès 2006.

Tous les ans, à partir d'un échantillonnage à deux niveaux (tirage d'établissements dans SIRENE puis tirage de salariés dans les DADS de ces établissements) portant sur les sections C à K, N<sup>1</sup> et O de la NACE, l'INSEE collectera une enquête à format variable, comportant un volet établissement et un volet salarié selon un cycle quadriennal. Les deux premières années du cycle, on administrera un questionnaire ESS et les deux années suivantes un questionnaire ECMO. De plus, pour les années « ESS », l'INSEE étudie la possibilité d'administrer<sup>2</sup>, sur un sous-échantillon de salariés un questionnaire adressé directement au salarié, sur le modèle de ce qui s'est fait pour l'ESS 2002, et sur une base modulable. Pour le questionnaire salarié adressé à l'établissement (surtout le questionnaire commun) on s'appuiera au maximum sur les DADS pour simplifier la réponse des établissements, en profitant des apports de la nouvelle DADS-U.

La compilation des réponses de deux années successives permettra de répondre à la demande européenne. Et grâce au noyau commun du questionnement salarié, on pourra disposer chaque année de données sur les salaires, en lieu et place de l'enquête ACEMO annuelle destinée aux plus de 10 salariés. On pourra également répondre ainsi à la demande de données annuelles actuellement fournies à Eurostat dans le cadre d'un accord tacite.

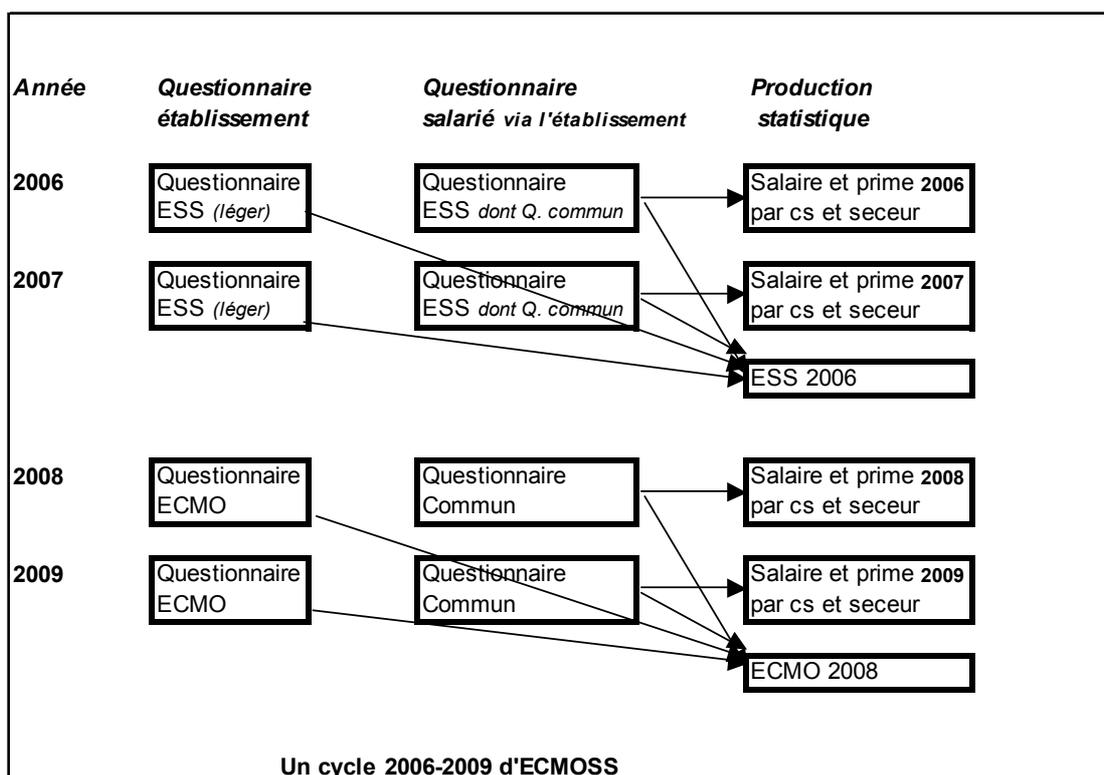
De plus l'ajout d'une variable sur les charges dans l'enquête annuelle ACEMO destinée aux petites entreprises devraient permettre de répondre aux demandes d'Eurostat sur ce champ sans enquête nouvelle.

---

<sup>1</sup> Le mode de traitement des sections L (administration) et M (éducation) n'est pas aujourd'hui totalement défini.

<sup>2</sup> Uniquement à partir de 2007.





Pour mener à bien ce projet à l'horizon 2006 (ESS) et à l'horizon 2008 (ECMO) divers travaux ont été engagés ou vont l'être dans la période à venir.

Des travaux méthodologiques sont en cours, à l'INSEE et à la DARES, sur les problèmes liés à l'échantillonnage, sur les méthodes d'imputations des données à fournir à Eurostat à partir des années collectées deux années de suite.

Des exploitations de l'ESS 2002 comparées à celles de ACEMO 2002 ont permis de vérifier que le questionnement commun salarié pouvait se substituer à cette dernière enquête.

A partir de l'ECMO 2004, on vérifiera la possibilité d'appréhender certaines variables, notamment celles portant sur le volume de travail, par un questionnement au niveau salarié plutôt qu'au niveau établissement (en vue d'un allègement de l'ECMO).

Et d'ici à 2008, d'autres travaux seront engagés pour alléger le questionnement établissement de l'ECMO en s'appuyant sur des sources administratives (charges sociales collectées par les URSSAF, dépenses de formation notamment).

#### EN GUISE DE CONCLUSION

Ce projet ambitieux vise :

- à mieux répondre à la demande européenne avec des enquêtes totalement adossées aux DADS, étendues à de nouveaux secteurs (N, O et probablement dans le futur L et M), permettant de plus la production de données annuelles plus riches (dans le cadre du Gentlemen's agreement) et d'un indice conjoncturel du coût du travail assis sur des données annuelles plus fiables ;
- à rationaliser le dispositif d'ensemble de suivi des salaires et donc à assurer une plus grande cohérence des résultats. Le suivi annuel des salaires sera aussi plus riche ;
- enfin à alléger la charge statistique pesant sur les entreprises.



## Annexe

### PRESENTATION DE SYSTEMES SIMILAIRES A L'ETRANGER

Pour produire de l'information sur les thèmes des ECMOSS et répondre aux demandes d'Eurostat, les instituts de statistiques étrangers adoptent des méthodes sensiblement différentes.

Comme la France, l'Allemagne réalise une enquête quadriennale spécifique sur le coût de la main-d'œuvre. Pour l'édition 2000, elle avait interrogé presque 30 000 entreprises, en stratifiant le sondage selon le secteur d'activité et la taille de l'entreprise. L'Italie a réalisé également deux enquêtes spécifiques en 2000 et 2002, mais avait élaboré les deux questionnaires dans une même perspective, en incluant notamment un tronc commun relatif aux conventions collectives.

L'Espagne réalise actuellement trois enquêtes (trimestrielle, annuelle et quadriennale) sur le thème du coût du travail. Les trois enquêtes se distinguent principalement par le degré de détail des informations demandées. L'enquête trimestrielle, qui interroge les entreprises de toute taille pour les secteurs d'activité C-O, sert à calculer l'indice européen du coût de la main-d'œuvre. L'enquête quadriennale, sur le champ requis, permet de répondre aux demandes d'Eurostat. L'institut espagnol a néanmoins engagé un projet consistant à étoffer légèrement son enquête annuelle de manière à satisfaire les demandes d'Eurostat, et à supprimer du même coup l'enquête quadriennale. En matière de données individuelles de salaires, l'Espagne réalisait une enquête spécifique tous les quatre ans, conformément à la demande d'Eurostat. L'institut a également mis à l'étude un projet de rénovation : un dispositif annuel combinant une enquête avec un questionnaire léger et des données administratives. Ce projet est notamment motivé par le besoin de fournir annuellement des niveaux de rémunérations annuelles par sexe et CS dans le cadre d'un Gentlemen's agreement.

Le Royaume-Uni procède de manière assez différente. Le cœur de son dispositif est une enquête annuelle sur les salaires (*New Earnings Survey*), qui recueille des données individuelles sur les salariés et leurs rémunérations auprès des entreprises. L'enquête interroge environ 230 000 salariés et exploite in fine 160 500 questionnaires. Le tirage de l'échantillon (à partir des deux derniers chiffres du numéro de sécurité sociale) permet également de constituer un panel. L'enquête porte sur la paye du mois d'avril et produit ses premiers résultats en octobre.

Pour fournir les informations relatives au coût de la main-d'œuvre demandées par Eurostat, le Royaume-Uni ne réalise pas d'enquête spécifique supplémentaire, qu'il juge trop coûteuse. Il utilise donc des sources existantes, principalement le *New Earnings Survey*, complétée par d'autres enquêtes comme l'*Annual Business Inquiry* pour les effectifs.

