

Une heure de travail salarié en 2004

Deux fois plus chère mais deux fois plus productive qu'en 1975

Alexis Montaut, division Salaires et revenus d'activité, Insee

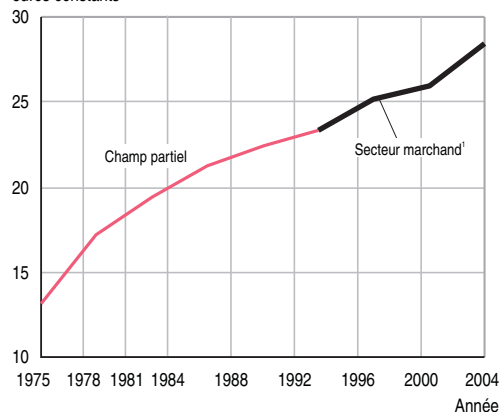
En 2004, dans l'industrie, la construction, le commerce et la finance, une heure de travail salarié coûte 2,2 fois plus cher qu'en 1975.

La croissance du coût horaire a été très forte jusqu'au milieu des années 1980 et plus modérée par la suite. Bien sûr, la croissance des salaires explique en partie l'augmentation du coût. Toutefois, la réduction du nombre d'heures travaillées, l'éclosion de l'épargne salariale, la hausse des charges pour les entreprises ainsi que l'augmentation des qualifications de la main-d'œuvre y contribuent également. Au total, cette hausse du coût horaire est compensée par des gains de productivité de même ampleur. Le coût salarial par unité produite baisse donc légèrement sur les trente dernières années.

Entre 1975 et 2004, le coût horaire du travail (*définitions*) est passé en métropole de 3,40 à 28,70 euros en euros courants, sur un champ partiel qui recouvre une grande partie du secteur marchand (industrie, construction,

Coût horaire du travail

euros constants



1. Pour l'ensemble du secteur marchand, les données de coût horaire ne sont disponibles qu'à partir de 1992.

Champ : (*définitions*)

Source : Insee, enquête Coût de la main-d'œuvre (Ecmo).

commerce et activités financières - *définitions - graphique*). En euros constants (de 2004), il a crû de 13,10 à 28,70 euros, c'est-à-dire qu'un salarié coûte, en moyenne et en termes réels, 2,2 fois plus en 2004 que 30 ans auparavant (*tableau 1*).

En parallèle, la productivité horaire apparente du travail (*définitions*) a été multipliée par 2,3. De ce fait, le coût salarial par unité de valeur ajoutée produite a donc diminué de 5,5 % en 30 ans.

Sur un champ plus large incluant l'ensemble du tertiaire marchand (*définitions*), le constat est identique. De 1992 à 2004, le coût du travail s'est accru un peu moins que la productivité (en moyenne de 1,7 % par an pour le premier contre 2,1 % pour la seconde).

1975-1984, tout augmente : les salaires, les prix, les congés payés ...

Entre 1975 et 1984, le salaire net réel croît fortement et contribue pour près d'un tiers à l'évolution des coûts. L'inflation est forte, surtout sur la première moitié de la période. Cependant, la forte croissance des salaires s'infléchit sensiblement après le second choc pétrolier en 1978, et plus encore à partir de 1982.

En 1975, un salarié à temps complet passait effectivement 1 960 heures au travail dans l'année (*définitions*) ; en 1984, il n'y consacre plus que 1 660 heures. En effet, la durée légale hebdomadaire est passée à 39 heures en février 1982, et la 5^e semaine de congés payés est apparue en 1981 avec plein effet en 1982. Cette réduction du temps de travail explique un autre tiers de la croissance du coût horaire.

De plus, la part des employés et surtout des ouvriers dans l'emploi total diminue fortement. En effet, ces deux dernières catégories représentent 72 % des emplois en 1984, contre 80 % dix ans plus tôt. Cette montée en qualification des emplois explique 0,8 point sur les 5,5 % d'évolution, en moyenne annuelle, du coût sur la période 1975-1984 (*tableau 2*).

INSEE
PREMIERE



INSEE

... mais aussi le chômage

Les cotisations sociales (salariales et patronales - *définitions*) couvrent pour l'essentiel les risques santé, retraite et chômage. De 1975 à 1984, le vieillissement de la population et la montée du chômage incitent les pouvoirs publics et les partenaires sociaux à relever les taux de cotisations, aussi bien salariales (+ 0,3 % par an) que patronales (+ 0,6 %). Ainsi, les cotisations légales (Urssaf, Unedic, Agirc, Arrco), qui représentaient 32 % de la masse salariale d'un établissement en 1975, s'élèvent à 39 % dix ans plus tard.

En particulier, un nouveau risque émerge vraiment à la fin des années 1970 : le chômage. L'assurance-chômage a été créée dès 1959, mais en 1975 le chômage est encore faible en France (environ 3,5 % de la population active au sens du Bureau international du travail). Dix ans plus tard, il touche 8,5 % des actifs. Pour faire face au nombre croissant de chômeurs, l'Unedic augmente fortement son taux de cotisation : entre 1975 et 1984, il est multiplié par six pour les entreprises et pour les salariés, sur la tranche de salaire située au-dessus de quatre fois le plafond de la Sécurité sociale.

L'assiette des cotisations à l'assurance maladie change également entre 1979 et 1984 : le calcul ne se fait plus uniquement sur la partie du salaire brut inférieure au plafond de la sécurité sociale mais sur la totalité du salaire. On commence à parler de « déplafonnement des cotisations sociales ». Pour les entreprises, les coûts des emplois les plus qualifiés augmentent, tandis qu'ils restent inchangés pour la main-d'œuvre dont le salaire se situe sous le plafond.

1984-1992 : épargne salariale et solidarité, contrepartie d'un salaire net réel à structure constante qui recule

Entre 1984 et 1992, le coût horaire n'augmente plus que de 1,2 % par an. Outre la montée du chômage, la hausse des salaires est ralentie par leur désindexation en 1982. Depuis le début des années 1980, l'économie française semble s'être installée dans une phase dite de « modération salariale ».

L'épargne salariale (*définitions*) devient un nouvel élément significatif de la rémunération du travail et explique 0,2 point de la croissance des coûts. Encore marginale en 1984 (elle représentait 0,6 % du salaire brut), elle compte pour 2,4 % du salaire en 1992. De 1984 à 1988, le nombre d'accords d'intéressement recensés par le ministère du Travail a plus que quadruplé. En 1991, l'accord de participation obligatoire est élargi aux entreprises de 50 à 100 salariés.

La contribution sociale généralisée (CSG) est introduite dans les cotisations salariales en 1991, et se substitue à une partie des cotisations patronales pour la branche famille. De plus, la cotisation chômage est déplafonnée en 1990. Les cotisations salariales, qui représentaient 11,3 % du salaire brut en 1988, s'élèvent ainsi à 18 % de celui-ci en 1992. Pendant

ce temps, les cotisations patronales restent stables.

La montée en qualification s'intensifie entre 1984 et 1992 par rapport à la période précédente. La part des employés et ouvriers passe de 72 % des emplois en 1984, à 64 % huit ans plus tard.

Enfin, le salaire horaire net réel à structure constante (*définitions*) perçu par les salariés à temps plein recule (- 0,7 % par an en moyenne), notamment sur la période 1990-1992 marquée par de fortes hausses des cotisations salariales.

1992-2004 : cotisations allégées pour les entreprises...

En 1993, la croissance connaît un coup d'arrêt : elle est négative, pour la première fois depuis 1975. Pour relancer l'emploi

1 Le coût du travail et ses facteurs

en euros constants de 2004

	Champ partiel				Secteur marchand	
	1975	1984	1992	2004	1992	2004
Coût horaire	13,10	21,20	23,30	28,70	23,40	28,50
Salaire horaire brut	8,40	11,90	13,00	15,10	13,10	15,10
Salaire brut annualisé	18 984	24 072	26 499	28 066	26 862	28 038
Salaire net annualisé à structure de qualif. constante	17 405	19 854	18 781	18 578	19 038	18 583
Nombre d'heures travaillées annuelles	1 962	1 656	1 678	1 492	1 688	1 495

en %

Effet de la structure des qualifications	0,0	7,3	15,7	19,8	15,7	19,8
Taux de cotisations salariales	8,3	11,5	18,0	20,7	18,0	20,6
Taux de cotisations patronales légales	32,3	39,2	37,7	37,4	37,3	37,1
Taux de cotisations patronales conventionnelles	0,4	0,8	1,6	2,8	1,6	2,6
Taux de dépenses collectives et taxes	2,9	5,2	6,1	7,9	5,8	8,0
Taux d'épargne salariale	0,1	0,6	2,4	4,5	2,1	4,0

Lecture : en 1992, si la structure des qualifications était restée la même qu'en 1975, le salaire net annualisé serait égal à 18 781 euros. La modification de la structure des qualifications conduit à une hausse de 15,7 % de ce salaire net annualisé sur la période 1975-1992. Source : enquête Coût de la main-d'œuvre (Ecm), calculs Insee.

2 Contributions des divers facteurs à la croissance du coût horaire du travail

	Champ partiel				Secteur marchand
	1975-1984	1984-1992	1992-2004	1975-2004	1992-2004
Croissance annuelle moyenne du coût horaire en euros constants (%)	5,5	1,2	1,8	2,7	1,7
Contributions des divers facteurs à la croissance (points)					
Salaire net à structure de qualif. constante	1,5	- 0,7	- 0,1	0,2	- 0,2
Effet de la structure des qualifications	0,8	1,0	0,3	0,6	0,3
Cotisations salariales	0,3	0,7	0,2	0,4	0,2
Charges patronales légales	0,6	- 0,1	0,0	0,1	0,0
Charges patronales conventionnelles	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1
Durée effective du travail	1,9	- 0,1	1,0	1,0	1,0
Dépenses collectives et taxes	0,3	0,1	0,1	0,2	0,2
Épargne salariale	0,1	0,2	0,2	0,1	0,1

Lecture : entre 1975 et 1984, le coût horaire du travail a crû en moyenne de 5,5 % par an en euros constants sur le champ partiel. Sur ces 5,5 %, 1,5 point est dû à l'augmentation du salaire net à structure des qualifications constante, 0,8 point à la déformation de la structure par qualification des emplois et 1,9 point à la baisse de la durée effective du travail.

Champ : France métropolitaine.

Source : enquête Coût de la main-d'œuvre (Ecm), calculs Insee.

peu qualifié, des mesures d'exonérations de cotisations sociales sur les bas salaires sont initiées dès 1993 et poursuivies tout au long de la période. Ces exonérations ont pour effet de réduire le coût du travail peu qualifié, freinant la

déformation vers le haut de la structure des qualifications. Les lois Aubry (1998-2000) puis Fillon (2003) permettent aux exonérations de passer de 3 % de la masse salariale brute en 1997 à 4 % en 2000 et enfin 4,2 % en 2004.

Entre 1996 et 2000, les principales hausses de cotisations se focalisent non plus sur le chômage, mais sur la retraite complémentaire, afin de répondre au déséquilibre de ces régimes. Ainsi, l'Agirc et l'Arrco revalorisent leur taux chaque année sur cette période. Pour les entreprises, toutes ces hausses de cotisations sont en moyenne compensées par les exonérations. Les cotisations patronales obligatoires se stabilisent alors autour de 37,5 % du salaire brut et ne bougeront plus.

L'industrie accroît sa productivité pour compenser la hausse des coûts salariaux

Que ce soit sur la période 1975-2004 ou sur la période 1992-2004 (pour l'ensemble du secteur marchand), le coût horaire du travail croît dans des proportions similaires d'un secteur à l'autre : de + 2,2 % par an dans le commerce à + 2,6 % dans l'industrie entre 1975 et 2004, par exemple. En effet, les mesures qui accroissent le coût horaire (hausses des cotisations, baisse des durées, politique d'exonération des charges) s'imposent à tous les secteurs. En revanche, en termes de productivité apparente du travail, les écarts se creusent. Les gains de productivité sont les plus élevés dans les branches industrielles.

Sur la période 1992-2004, pour répondre à une concurrence internationale vive, la branche industrielle accroît sa productivité, notamment en investissant et en supprimant des emplois peu qualifiés. En effet, les ouvriers peu qualifiés, qui occupaient 23 % des emplois en 1992 dans le secteur de l'industrie, n'en représentent plus que 17,5 % douze ans plus tard. À l'inverse, dans l'ensemble du secteur marchand, à la faveur des allègements de charges sur les bas salaires, l'emploi peu qualifié progresse à partir de 1993, passant de 13 % à 14,7 %.

Le constat est identique dans le secteur des transports et communications. Une fraction importante de ce secteur est soumise elle aussi à la concurrence internationale et ne peut donc pas accroître ses prix de ventes pour compenser la hausse des coûts salariaux réels. Ainsi, c'est en faisant des gains de productivité (+ 4,4 %) que les entreprises visent à maintenir leurs marges.

À l'inverse, les branches de la construction, et dans une moindre mesure des services (hôtellerie-restauration, services aux entreprises) sont moins intensives en capital et nettement plus abritées de la concurrence internationale. Leur productivité horaire croît faiblement sur ces douze années : pas plus de + 0,2 % par an. Pourtant, la construction est le secteur où le coût horaire du travail augmente le plus (+ 2,3 %). En effet, les difficultés de recrutement signalées dans ce secteur, qui connaît une conjoncture spécifique sur la période, ont peut-être incité les entreprises à faire des efforts pour conserver leurs salariés, alors même que leur productivité stagnait. Dans ce contexte, pour maintenir leurs marges, les entreprises de la branche construction sont amenées à relever leurs prix de vente, qui augmentent ainsi de 2,1 % par an en moyenne sur douze ans.

Croissance du coût du travail et de la productivité

moyenne annuelle en %

	Coût horaire du travail ¹		Productivité ² horaire	Prix de la production
	en euros constants	en euros courants		
Champ partiel (1975 - 2004)				
Industrie - y. c. énergie	2,6	7,5	3,8	-
Construction	2,6	7,5	1,7	-
Commerce	2,2	7,1	2,3	-
Activités financières	2,4	7,3	2,2	-
Ensemble	2,7	7,6	2,9	-
Secteur marchand (1992 - 2004)				
Industrie - y. c. énergie	1,7	3,3	4,1	0,2
Construction	2,3	4,0	0,1	2,1
Commerce	1,1	2,7	1,5	1,3
Hôtellerie-restauration	1,4	3,0	0,2	2,5
Transports et communications	1,5	3,1	4,4	0,5
Activités financières	2,0	3,6	2,3	0,4
Immobilier, location et services aux entreprises	0,8	2,4	0,1	2,1
Ensemble	1,7	3,3	2,1	1,1

1. Les données de coût horaire sont par secteurs, les données de productivité par branches.

2. Les évolutions des prix de production permettent de distinguer les branches soumises à la concurrence internationale (qui ont donc peu de marge de manœuvre sur les prix) des branches plus abritées.

Sources : Insee, enquête Coût de la main-d'œuvre (Ecmo) et comptes nationaux.

... durée allégée pour les salariés

En 2000, un salarié à temps plein passait en moyenne 1 670 heures à travailler effectivement dans l'année. En 2004, il y passe 1 490 heures. En effet, la durée légale du travail a été abaissée à 35 heures, en 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés, et en 2002 pour les autres. Cette baisse explique à elle seule plus de la moitié de l'augmentation des coûts horaires sur la période 1992-2004. Cependant, cette réduction du temps de travail s'accompagne d'une modération salariale encore plus marquée, notamment à partir de 2000, ainsi que de gains de productivité et d'exonérations de cotisations visant à compenser la hausse des coûts pour les employeurs.

Initiées à la fin des années 1980, les cotisations dites « conventionnelles » – négociées entre employeurs et salariés et faisant l'objet d'accords collectifs, elles sont versées à des mutuelles et des sociétés d'assurances – continuent leur montée en puissance. De 0,8 % du salaire brut en 1984, elles montent à 1,6 % en 1992 et enfin 2,8 % en 2004. Malgré son coût, cette protection sociale est intéressante pour les entreprises car elles en gardent une certaine maîtrise lorsqu'il s'agit, par exemple, de négocier avec les syndicats. Elles deviennent un outil de gestion des relations sociales à l'instar de l'épargne salariale dont la part dans le salaire brut est également multipliée par deux en douze ans.

Sur l'ensemble du secteur marchand, les conclusions sont semblables à celles observées sur le champ partiel précédent sauf pour l'épargne salariale dont l'impact se réduit ; les salariés de l'hôtellerie-restauration, des transports

et des communications entrent, en effet, dans le champ de l'analyse alors que l'épargne salariale est moins répandue dans ces secteurs.

Sources

Depuis 1975, l'Insee réalise, dans un cadre européen et selon une périodicité variable jusqu'en 1984 puis quadriennale, une **enquête sur le coût de la main-d'œuvre** (Ecmo). Le champ sectoriel couvert s'est élargi progressivement. Comprenant initialement l'industrie – y compris l'énergie –, la construction, le commerce et les activités financières, il s'est étendu à l'ensemble des services marchands en 1992, puis à la santé en 2004. Seules les entreprises de plus de dix salariés établies en France métropolitaine sont concernées.

Cette enquête autorise des comparaisons internationales, et permet ici de retracer les évolutions du coût horaire du travail en France au cours des trente dernières années, sur un champ partiel, mais recouvrant une bonne partie du secteur marchand (industrie, construction, commerce, finance).

Le périmètre des charges prises en compte dans les diverses enquêtes n'a que peu évolué depuis 1975.

Le coût horaire réel du travail est traditionnellement décomposé en trois facteurs : le « coût direct annuel » (salaire annuel de base, primes, épargne salariale d'un salarié à plein temps, corrigés des prix), la durée effective du travail par salarié à plein temps et les divers « coûts indirects » que payent les établissements (cotisations patronales, taxes, dépenses sociales - *définitions*).

La hausse des salaires peut elle-même être décomposée entre une évolution des salaires à structure constante et un effet de la modification de la structure des qualifications de la main-d'œuvre (*définitions*). L'importance respective de chacune des composantes varie au fil des périodes.

Définitions

Coût horaire du travail : ensemble des dépenses acquittées par l'employeur (salaire, charges, taxes...) pour une heure de travail

salarié. Par rapport aux comptes nationaux, ces coûts incluent les charges de personnel ainsi qu'une partie des impôts sur la production (les impôts liés à la main-d'œuvre). Le coût horaire est déflaté par l'indice des prix à la consommation et exprimé en euros de 2004.

Champ partiel : industrie (y compris énergie), construction, commerce, finance.

Productivité horaire apparente du travail : volume de la valeur ajoutée produite rapporté au volume des heures de travail. En comptabilité nationale, ce calcul porte sur l'ensemble des actifs, salariés ou non, Dom inclus, tandis que le coût horaire mesuré dans l'Ecmo couvre uniquement les salariés travaillant dans des entreprises de plus de dix salariés en France métropolitaine. Ces champs sont néanmoins suffisamment proches pour autoriser des comparaisons.

Ensemble du secteur marchand : industrie (y compris énergie) construction, commerce, finance, hôtellerie-restauration, transports, communications, immobilier, location et services aux entreprises.

Durée annuelle effective du travail : nombre d'heures passées au travail dans l'année (hors congés et jours fériés, absences pour maladie, formation, etc.) pour un salarié à temps complet.

Épargne salariale : intéressement, participation, abondements de l'entreprise.

Salaire net moyen à structure constante : salaire net annuel moyen pour un salarié à temps plein si la structure par qualification des emplois était restée la même qu'en 1975.

Effet de la structure des qualifications : impact sur le salaire net moyen de la déformation de la structure par qualification des emplois.

Cotisations et autres dépenses collectives et taxes

– **Taux de cotisations salariales** : pourcentage du salaire brut à déduire pour obtenir le net. Il comprend les cotisations versées aux Urssaf, aux Assedic ainsi que la CSG et la CRDS prises sur le salaire brut.

– **Taux de cotisations patronales** : pourcentage du salaire brut. Il se décompose en **cotisations légales de sécurité sociale** (minimum imposé par les pouvoirs publics, Urssaf, Assedic, Agirc, Arrco...) et **cotisations conventionnelles** (négociées par les accords collectifs).

– **Autres dépenses collectives et taxes** : subventions versées aux comités d'entreprise, versements transports, taxe d'apprentissage, taxe sur les salaires, dépenses de formation et autres dépenses sociales. Les impôts, taxes et versements assimilés sur rémunérations sont inclus.

Bibliographie

« Le coût du travail en Europe de 1996 à 2004 » - Les salaires en France, *Insee Références*, édition 2007.

« Le ralentissement de la productivité dans les années 1990 » *L'économie française*, 2004-2005, Insee.

« La dynamique des salaires et du coût du travail entre 1996 et 2000 » F. Romans et G. Séroussi, *France portrait social*, édition 2003 - 2004, Insee.

« Le coût de la main-d'œuvre en 2000 » V. Marcus, *Insee Résultats série Société* n° 36, octobre 2004.

« La modération salariale en France depuis le début des années 1980 » R. Desplatz, S. Jamet, V. Passeron et F. Romans, *Économie et statistique* n° 367, février 2004, Insee.

« Salaires et coûts salariaux, 45 ans d'évolution » A. Bayet et D. Demailly, *Insee Première* n° 449, mai 1996.

« Le coût salarial » M. Lavigne, *Insee Première* n° 462, juin 1996.

« Le coût salarial de 1984 à 1988 » O. Montel, *Insee Première* n° 97, août 1990.

« Le coût total de la main-d'œuvre en 1984 » É. Vlassenko, *Premiers résultats* n° 058, avril 1986, Insee.

« Trente pour cent de charges sociales dans les coûts salariaux » É. Vlassenko, *Économie et statistique* n° 156, juin 1983, Insee.

« Les coûts salariaux » J. C. Willard, *Économie et statistique* n° 133, mai 1981, Insee.

« Le coût d'un salarié dans l'industrie en 1975 » - M. Calviac et C. Laborie, *Économie et statistique* n° 95, décembre 1977, Insee.

« Le coût de la main-d'œuvre dans les commerces, banques et assurances en 1974 » M. Calviac et C. Laborie, *Économie et statistique* n° 83, novembre 1976, Insee.

« La protection sociale » Numa Murard, *Collection Repères* n° 72, éditions La Découverte, 2001.

INSEE PREMIÈRE figure dès sa parution sur le site Internet de l'Insee : www.insee.fr (rubrique Publications)

Pour vous abonner aux avis de parution : <http://www.insee.fr/fr/publications-et-services/default.asp?page=abonnements/liste-abonnements.htm>

BULLETIN D'ABONNEMENT A INSEE PREMIERE

À RETOURNER À : INSEE/CNGP, Service Abonnement - B.P. 402 - 80004 Amiens CEDEX 1
Tél. : 03 22 97 31 70 Fax : 03 22 97 31 73

OUI, je souhaite m'abonner à INSEE PREMIÈRE - Tarif 2008

Abonnement annuel : 74 € (France) 92 € (Étranger)

Nom ou raison sociale : _____ Activité : _____

Adresse : _____

Tél : _____

Ci-joint mon règlement en Euros par chèque à l'ordre de l'INSEE : _____ €.

Date : _____ Signature

Direction Générale :
18, Bd Adolphe-Pinard
75675 Paris cedex 14
Directeur de la publication :
Jean-Philippe Cotis
Rédacteur en chef :
Gilles Rotman
Rédacteurs :
C. Dulon, A.-C. Morin,
C. Perrel, C. Pfister
Maquette : É. Houël
Code Sage IP081214
ISSN 0997 - 3192
© INSEE 2008

