

Paris, le 16 septembre 2014

Conférence de presse « **Emploi et salaires** »

Sommaire du dossier de presse

- **Fiche 1** - Vue d'ensemble
- **Fiche 2** - Une rotation de la main d'oeuvre presque quintuplée en 30 ans : plus qu'un essor des formes particulières d'emploi, un profond changement de leur usage
- **Fiche 3** - Les carrières salariales dans le public et le privé : éléments de comparaison entre 1988 et 2008
- **Fiche 4** - La négociation sur l'emploi et les salaires face à la crise : des situations sous tension

- Fiche 1 -
Vue d'ensemble

- **Des pertes d'emploi marchand limitées en 2013, mais l'emploi progresse notamment grâce à l'accélération des contrats aidés en 2013**

En 2013, le produit intérieur brut (PIB) progresse de **0,3 %** en moyenne annuelle.

- **l'emploi salarié du secteur marchand non agricole**, se replie de 0,3 % sur l'année (- 53 000 emplois en glissement annuel). En 2013, il est ainsi principalement soutenu par l'intérim (+ 33 000 emplois), tandis que les destructions d'emploi sont importantes dans l'industrie, les services marchands hors intérim, tout comme dans la construction.
- **l'emploi salarié non marchand** progresse de 1,0 % (+ 76 000), du fait notamment d'importantes créations d'emplois aidés. Alors qu'il s'élevait à 250 000 personnes fin 2010, le nombre de bénéficiaires de contrats aidés non marchands est revenu à 200 000 fin 2011 et fin 2012 ; il atteint 280 000 personnes fin 2013.

En 2013, l'emploi salarié total augmente ainsi légèrement de 0,1 % (+ 35 000).

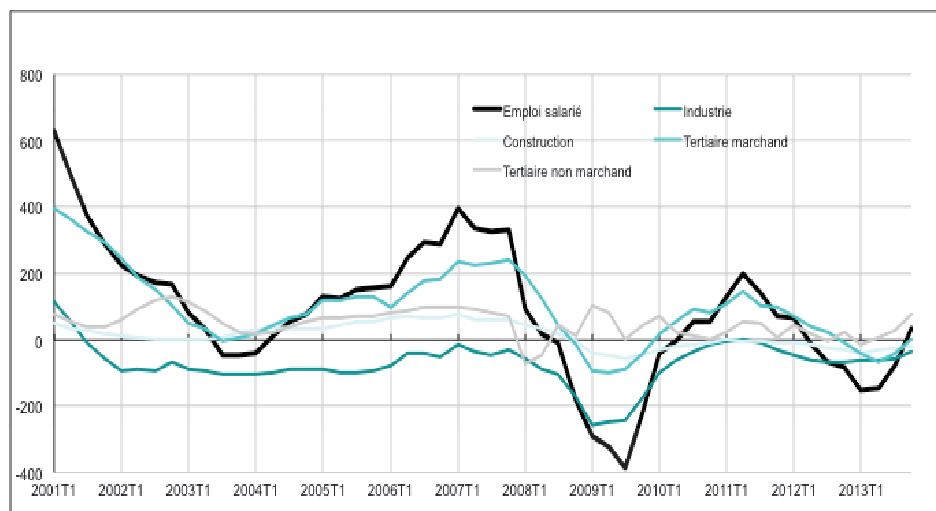
- **L'emploi non salarié** a connu des évolutions plus favorables sur les dernières années, en raison notamment des créations d'emplois qui ont fait suite à l'instauration du statut d'auto-entrepreneur en janvier 2009.

Cette progression de l'emploi non salarié a ainsi permis d'accroître nettement les créations de **l'emploi total** (salarié et non salarié) en 2010 et 2011 et d'en compenser les destructions en 2012.

En 2013, l'emploi total progresse de 55 000 selon les estimations provisoires.

- **En 2013, des destructions d'emplois dans l'industrie et la construction atténuées par l'intérim**
- **L'industrie** connaît structurellement des pertes d'emploi depuis plusieurs décennies. En 2012, l'emploi industriel (y compris intérim) diminuait de 2,0 %, soit davantage qu'avant la crise (- 1,7 % en glissement annuel moyen entre fin 2000 et fin 2007). En 2013, les pertes d'emplois dans l'industrie sont plus faibles (- 1,0 % y compris intérim et - 1,6 % hors intérim).
- Le **tertiaire marchand** (hors intérimaires en poste dans d'autres secteurs), qui regroupe près de la moitié de l'emploi salarié, n'a pas créé d'emplois ni en 2012, ni en 2013.
- La **construction**, comme l'industrie, ne doit l'atténuation de ses destructions d'emplois en 2013 qu'à la légère hausse du nombre d'intérimaires employés (- 1,2 % en glissement annuel y compris intérim et - 1,8 % hors intérim). En 2012, ce secteur avait connu les destructions d'emplois les plus importantes depuis 2009 (- 1,8 %, y compris intérim).

L'emploi salarié par secteur d'activité



1. Les intérimaires, habituellement comptés dans l'emploi des services marchands, sont ici reventilés dans leur secteur utilisateur.

2. Par souci de lisibilité, le glissement annuel d'emplois salariés agricoles n'est pas représenté sur ce graphique : il présente des variations structurellement faibles sur la période, de quelques milliers de personnes par an.

Champ : France métropolitaine, emploi salarié total (y compris agriculture) et par grand secteur.

Lecture : entre la fin 2012 et la fin 2013, l'emploi industriel y compris les intérimaires en poste dans l'industrie a diminué de 36 000 personnes.

Note : pour l'année 2013, une partie de l'évolution de l'emploi non marchand (emploi public non aidé) repose sur une hypothèse de prévision.

Sources : Insee, Dares, estimations d'emploi.

- **L'accroissement du taux d'emploi des seniors marque une pause en 2013**

Alors qu'il était resté stable entre 2003 et 2009, le taux d'emploi des 50-64 ans a progressé de 4,7 points entre le quatrième trimestre 2009 et le quatrième trimestre 2013.

En 2013, leur taux d'emploi se stabilise pour atteindre 57,9 % au 4^{ème} trimestre (+ 0,2 point sur l'année). Ce ralentissement résulte de l'assouplissement des conditions de départ en retraite pour carrières longues. Le nouveau recul de l'âge de départ en retraite à 61 ans et 2 mois intervenu en novembre 2013 entraîne une nouvelle accélération du taux d'emploi des seniors début 2014 (+ 0,7 point sur le premier semestre).

- **En 2013, le chômage baisse pour les jeunes, mais poursuit sa progression pour les 25-49 ans**

Fin 2013, selon les résultats donnés par le questionnaire rénové de l'enquête Emploi, le taux de chômage s'élève à 9,7 % en France métropolitaine (10,1 % pour la France entière), soit au même niveau qu'à la fin 2012. Le chômage des jeunes, qui avait fortement augmenté de la mi-2011 à la fin 2012 (+4,1 points), recule en 2013 (-2,6 points, à 22,7 % en fin d'année). À l'inverse, le taux de chômage des personnes de 25 à 49 ans continue d'augmenter en 2013 (+0,3 point, à 9,1 %), sur un rythme comparable à celui enregistré en 2012. Enfin, le taux de chômage des seniors s'accroît légèrement en 2013 (+0,1 point, à 6,4 %), après deux années de hausses plus marquées.

- **Dans le sillage de l'inflation, les salaires nominaux ralentissent en 2013**

L'analyse conjoncturelle des salaires s'appuie principalement sur deux indicateurs : le **salairé mensuel de base¹ (SMB)** et le **salairé moyen par tête² (SMPT)**.

- En 2012, le SMB avait augmenté de 2,1 % en euros courants, porté notamment par le regain d'inflation entre le deuxième trimestre 2011 et le troisième trimestre 2012, qui joue de façon retardée sur l'évolution des salaires nominaux. De plus, en 2012, l'évolution des salaires avait été soutenue par les hausses du Smic de décembre 2011 à juillet 2012. Le Smic a ainsi augmenté de 3,3 % en moyenne annuelle en 2012.

En 2013, le SMB nominal progresse moins vite (+ 1,7 %). Ce moindre dynamisme s'explique d'abord par le niveau élevé du chômage, qui limite le pouvoir de négociation des salariés, le recul de l'inflation et la revalorisation limitée du Smic (+ 0,3 % au 1^{er} janvier 2013).

- En 2012, le SMPT nominal a augmenté de 1,8 %, soutenu par le regain d'inflation mais aussi par un effet de structure. En effet, si la part des emplois les moins qualifiés (ouvriers et employés) diminue tendanciellement, cette baisse a été amplifiée par la crise. Le salairé moyen par tête s'en trouve poussé à la hausse.

En 2013, la croissance du SMPT nominal fléchit (+ 1,5 %), dans un contexte de faible croissance. La nouvelle baisse du nombre d'heures supplémentaires déclarées en 2013 (- 3,6 %) contribue à freiner sa progression.

- **En 2013, les salaires réels augmentent après deux années de stagnation**

En 2012, l'inflation s'était maintenue à un niveau élevé (+ 2,0 %), rognant les gains de salairé nominaux. Ainsi, le SMB réel a connu une faible progression (+ 0,2 %), alors que le SMPT réel a baissé très légèrement (- 0,1 %).

En 2013, la baisse de l'inflation, qui s'établit à + 0,9 % en moyenne annuelle, permet des gains de salaires en euros constants. Le SMB réel augmente ainsi de 0,9 % et le SMPT réel de 0,6 %.

¹ Le SMB est un indicateur du salairé négocié par les partenaires sociaux : il mesure le salairé de base (i.e. hors primes, heures supplémentaires et intéressement) brut (i.e. avant déduction des cotisations sociales salariées) d'un salarié à temps complet dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé de France métropolitaine

² Le SMPT, est calculé en rapportant la masse salariale brute aux effectifs salariés en personnes physiques des entreprises du secteur marchand non agricole, y compris les salariés à temps partiel : il intègre l'ensemble des rémunérations perçues par les salariés, notamment les primes, l'intéressement et la rémunération des heures supplémentaires

- Fiche 2 -

Une rotation de la main d'œuvre presque quintuplée en 30 ans : plus qu'un essor des formes particulières d'emploi, un profond changement de leur usage

La **rotation de la main d'œuvre** mesure les **entrées et sorties** (résultant des pratiques des entreprises ou des comportements des salariés) **tout au long d'une année donnée**. Cette étude présente un indicateur de rotation de la main d'œuvre construit à partir d'une source - l'enquête Emploi - permettant une analyse sur longue durée et sur un champ exhaustif.

La rotation de la main d'œuvre a deux composantes : la **mobilité** de la main d'œuvre est le taux de ceux qui, présents à une date t , ont connu une mobilité dans l'année (ont été embauchés dans l'année ou dont l'emploi prendra fin dans l'année). Le **roulement** mesure les entrées et sorties correspondant aux périodes d'emploi de l'année non observées en t (l'entrée et la sortie ayant eu lieu, soit toutes deux avant t , soit toutes deux après t).

- **Entre 1982 à 2011, le taux de rotation de la main d'œuvre a été multiplié par cinq**

La mobilité des salariés du privé était de 15% en 1982. Depuis 1990, elle oscille autour de 20%. Alors qu'elle était de 5 % en 1982, la part des formes particulières d'emploi¹ (FPE) dans l'emploi salarié privé a progressé pour atteindre 13% en 1998. Elle est stable depuis.

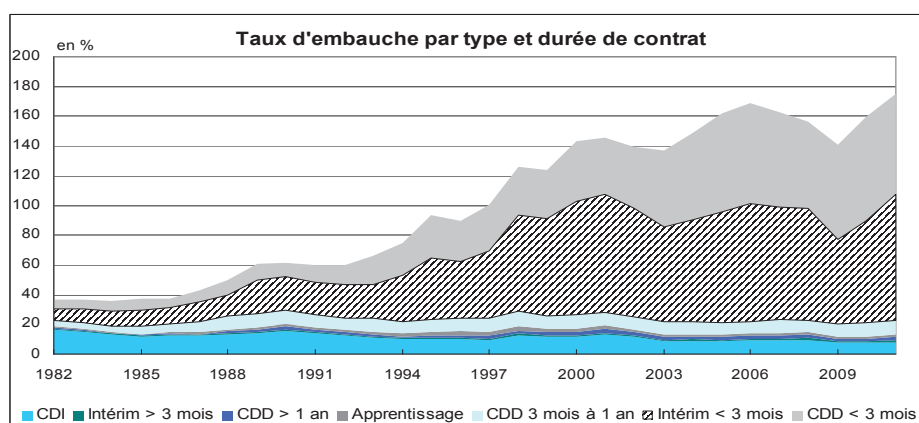
La rotation de la main d'œuvre a progressé rapidement entre 1982 et 1999, passant de 32% à 125%. Elle poursuit sa hausse dans les années 2000 pour atteindre 177% en 2011 : pour 100 salariés présents à un moment donné, il y a eu en moyenne 177 entrées et sorties (y compris celles d'un même salarié dans un même établissement) sur un an.

- **Une multiplication liée à la division par trois de la durée moyenne des CDD et des missions d'intérim**

En 1982, près de la moitié des embauches se font en CDI et la durée moyenne des embauches en FPE est de trois mois. L'essor des FPE se traduit :

- dans les années 1980, par une **hausse conjointe de la rotation et de la mobilité**
- dans les années 1990, uniquement par une **hausse de la rotation**. La hausse de la mobilité induite par la hausse des FPE est en effet compensée par une baisse de la mobilité des salariés en CDI.

Depuis 1998, alors même que la part des FPE s'est stabilisée, la rotation poursuit sa hausse. Elle est notamment liée à l'augmentation des embauches sous CDD de moins de trois mois. **Au total, en 2011, la durée moyenne des embauches en FPE n'est plus que d'un mois et la part des CDI dans les embauches de 5%.**



Lecture : en 2011, pour 100 emplois, il y a dans l'année 22 embauches en CDI ou contrat de plus de trois mois, 85 embauches en missions d'intérim de moins de 3 mois et 67 sous CDD de moins de trois mois.

Source : Insee, enquêtes Emploi, calculs auteur.

- **Une forte rotation pour les jeunes, qui s'amplifie ; des seniors de moins en moins protégés**

Les jeunes sont surreprésentés parmi les salariés qui occupent des types d'emploi à fort taux de rotation.

- Au début des années 1980, les jeunes de 25 ans peu ou pas diplômés avaient un taux de rotation inférieur à celui des plus diplômés. Sur le marché du travail, l'effet de l'ancienneté, favorable à l'insertion professionnelle (à âge donné, les jeunes peu diplômés ont en moyenne plus d'ancienneté que les plus diplômés) l'emportait sur l'effet diplôme.

¹ Intérim, CDD, stages, contrats aidés et apprentissage

- Début 2010, l'ancienneté ne suffit plus à compenser les faibles diplômes. À 25 ans, les jeunes peu diplômés continuent quelques années après leur sortie du système éducatif à occuper des emplois à fort taux de rotation.

Si les seniors sont moins souvent dans ces types d'emploi, la part des 55 ans ou plus en CDD augmente : cette situation concerne 5 % d'entre eux entre 2007 et 2011 contre 2 % entre 1990 et 1994. Ce chiffre s'élève même à 8 % pour les 60 ans et plus. Par ailleurs, 27 % des seniors en CDD sont en CDD de moins d'un mois (contre seulement 16% des moins de 30 ans).

- **La rotation augmente beaucoup plus vite dans les métiers où elle était déjà élevée**

En termes de taux de rotation, la hiérarchie des métiers est stable depuis 1990.

- Pour les dix familles professionnelles au taux de rotation le plus élevé en 1990 (ex. : manutentionnaire, professionnel des arts et spectacles, employé de l'hôtellerie-restauration), le taux a été multiplié en moyenne par 5 en 20 ans.
- Pour les dix familles professionnelles au taux de rotation le moins élevé (ex : ingénieur, cadre de la banque et de l'assurance), la multiplication a été en moyenne de 1,5 en 20 ans.
- Pour les autres familles, le taux a été multiplié par 2.

Parmi les sept familles professionnelles à plus fort taux de rotation, six concernent des ouvriers non qualifiés. Le recours fréquent à l'intérim explique notamment cela.

- **Une embauche en CDD sur deux concerne les professions à « CDD d'usage » : l'exemple des professionnels des arts et spectacles**

Depuis 1990, la création d'une nouvelle catégorie juridique de CDD, le « CDD d'usage », permet de conclure des CDD successifs avec un même salarié pour certaines activités spécifiques (ex : les arts et spectacles, l'hôtellerie - restauration, le journalisme). Alors que ces professions ne représentent qu'un emploi salarié du privé sur dix, elles concentrent la moitié des embauches en CDD.

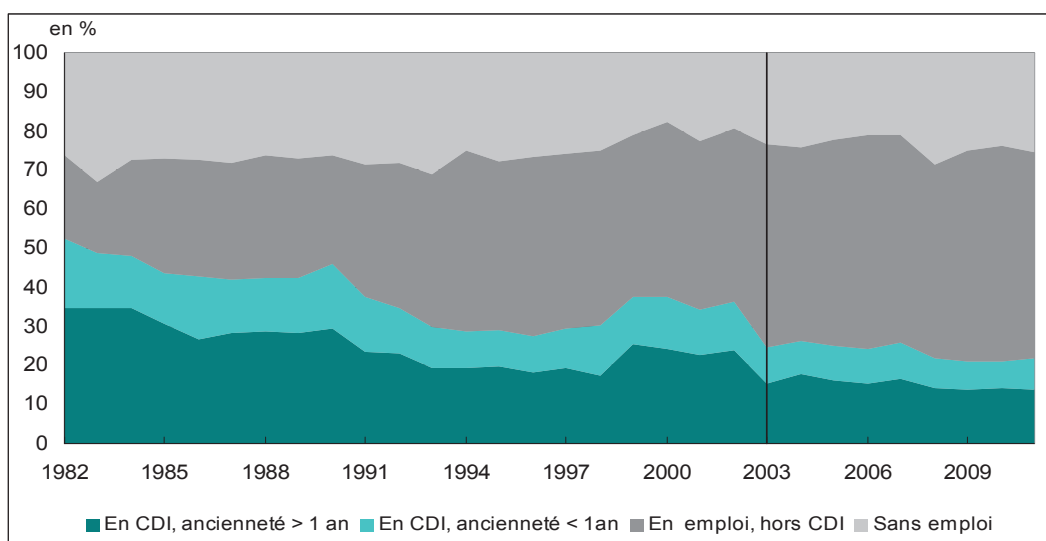
Le plus fort taux de rotation s'observe pour les professionnels des arts et des spectacles. Dans cette profession, qui a peu recours à l'intérim, un tiers des postes sont occupés par des salariés sur des contrats de durée moyenne d'à peine plus d'une semaine.

Par ailleurs, de plus en plus de salariés en CDD ont une ancienneté supérieure à la durée de leur contrat. Huit embauches sur dix en CDD correspondent désormais à ce cas de figure. En effet, la récurrence en CDD est plus intense et plus pérenne dans les professions à CDD d'usage et elle se développe également dans d'autres professions à fort recours aux CDD (ex : employés de commerce).

- **Formes particulières d'emploi : de nouveaux usages sur le marché du travail**

Rotation accrue à mobilité constante, passage d'une rotation concentrée sur les jeunes à une rotation concentrée sur certains métiers, impact de plus en plus déterminant et durable des faibles niveaux de formation sur la rotation des jeunes adultes : le fonctionnement du marché du travail se rapproche d'un modèle segmenté où les emplois stables et les emplois instables forment deux mondes séparés. Les emplois instables y constituent une « trappe » pour ceux qui les occupent. La diminution continue sur 30 ans des transitions vers l'emploi en CDI atteste de cette segmentation .

Situation au bout d'un an des salariés en intérim, CDD ou stage



Lecture : en 2011, pour 100 salariés en CDD, intérim ou stage, 14 sont au bout d'un an en CDI avec une ancienneté d'au moins un an, donc a priori chez le même employeur, 8 sont en CDI avec une ancienneté de moins d'un an, donc a priori chez un autre employeur, 53 sont en emploi non CDI et 25 sont sans emploi.

Source : Insee, enquêtes Emploi

- Fiche 3 -

Les carrières salariales dans le public et le privé : éléments de comparaison entre 1988 et 2008

Les caractéristiques démographiques des salariés (sexe, âge) ainsi que la structure de leurs qualifications ne sont pas uniformes selon les secteurs public et privé. Sur la période 1988-2008, les salariés de la fonction publique de l'Etat (FPE) et de la fonction publique hospitalière (FPH) sont en moyenne plus diplômés que ceux de la fonction publique territoriale (FPT) et du secteur privé. Ceux de la FPE sont plus âgés que les autres salariés. Afin de comparer les carrières, il est nécessaire de neutraliser ces effets de structure et de raisonner à âge, sexe et diplômes donnés. On retient ici un concept de salaire annualisé, qui prend en compte l'effet du temps partiel (et non pas de salaire en équivalent temps plein).

- **En début de carrière, les plus diplômés ont des rémunérations plus élevées dans le secteur privé ; pour les moins diplômés, les rémunérations sont plus favorables dans la FPE**

À 30 ans, les hommes les plus diplômés qui travaillent dans une entreprise de plus de 100 salariés touchent 2 fois le salaire médian, et 1,7 fois pour ceux qui travaillent dans une entreprise de moins de 100 salariés. À ce niveau de diplôme et à cet âge, le salaire n'est que 1,2 fois le salaire médian dans la FPT, alors que la FPH et la FPE sont dans une situation intermédiaire. Entre 30 et 45 ans, l'avantage salarial s'accroît pour les grandes entreprises et la FPH.

Les hommes les moins diplômés (BEP ou moins ou sans diplôme) sont pour leur part mieux rémunérés dans la FPE que dans le secteur privé ou les autres versants de la fonction publique. Ainsi en début de carrière, ils gagnent 1,1 fois le salaire médian de l'ensemble des salariés, contre 1,0 dans la FPH, et 0,9 dans les grandes entreprises du secteur privé. Cet avantage de la FPE pour les moins diplômés subsiste pour les salariés plus âgés.

- **Les écarts de salaire entre les hommes et les femmes sont en général plus marqués dans le secteur privé**

Les écarts de salaire entre les hommes et les femmes sont plus importants dans le secteur privé que dans la fonction publique, sauf en début de carrière pour les moins diplômés. Les emplois à temps partiel, plus répandus chez les femmes, expliquent en partie ces écarts.

- À 30 ans, pour les moins diplômés, l'écart est de 1 % dans la FPH, 24 % dans la FPT et la FPE (hors enseignants), 23 % dans les grandes entreprises et 24 % dans les petites.
- Pour les plus diplômés, cet écart varie dans le public de 8 % pour les enseignants à 15 % pour la FPE hors enseignants. Dans le privé, il est plus élevé de 10 points.

Avec l'âge, les inégalités de niveau de salaire entre hommes et femmes s'accroissent, quels que soient le niveau de diplôme et le secteur ou versant de la fonction publique.

- À 45 ans, pour les moins diplômés, l'écart dans le public va de 7 % dans la FPH à 25 % dans la FPT. Dans le privé, il va de 25 % dans les grandes entreprises à 30 % dans les petites.
- Pour les plus diplômés, cet écart atteint 28 % dans le public et, dans le secteur privé, 49 % dans les entreprises de moins de 100 salariés et 37 % dans celles de plus de 100 salariés.

Entre 1988 et 2008, si l'écart hommes / femmes est resté globalement stable pour les moins diplômés, il a diminué pour les plus diplômés.

- **Les salaires des plus diplômés augmentent plus vite, entre 30 et 45 ans**

Dans la fonction publique, les salaires progressent avec l'âge plus régulièrement mais moins vite que dans le privé. Plus en détail, ce constat doit être nuancé. Le dynamisme des carrières salariales est en effet fort dans la FPH et les salaires progressent plus régulièrement et davantage dans les grandes que dans les petites entreprises du secteur privé.

Les perspectives de progression salariale entre 30 et 45 ans sont bien plus favorables pour les plus diplômés que pour les moins diplômés, dans la fonction publique comme dans le secteur privé.

- À 30 ans, le salaire relatif médian (*i.e.* rapporté au salaire médian de l'ensemble des salariés l'année considérée) des moins diplômés, augmente à peu près de la même manière dans les trois fonctions publiques et dans le secteur privé (entre + 1,0 et + 2,2 % par an). Dans le détail, il progresse un peu moins vite dans les petites entreprises et dans la FPT, avec des augmentations respectives de 1,0 % et 1,4 % par an, contre + 2,2 % dans les grandes entreprises.

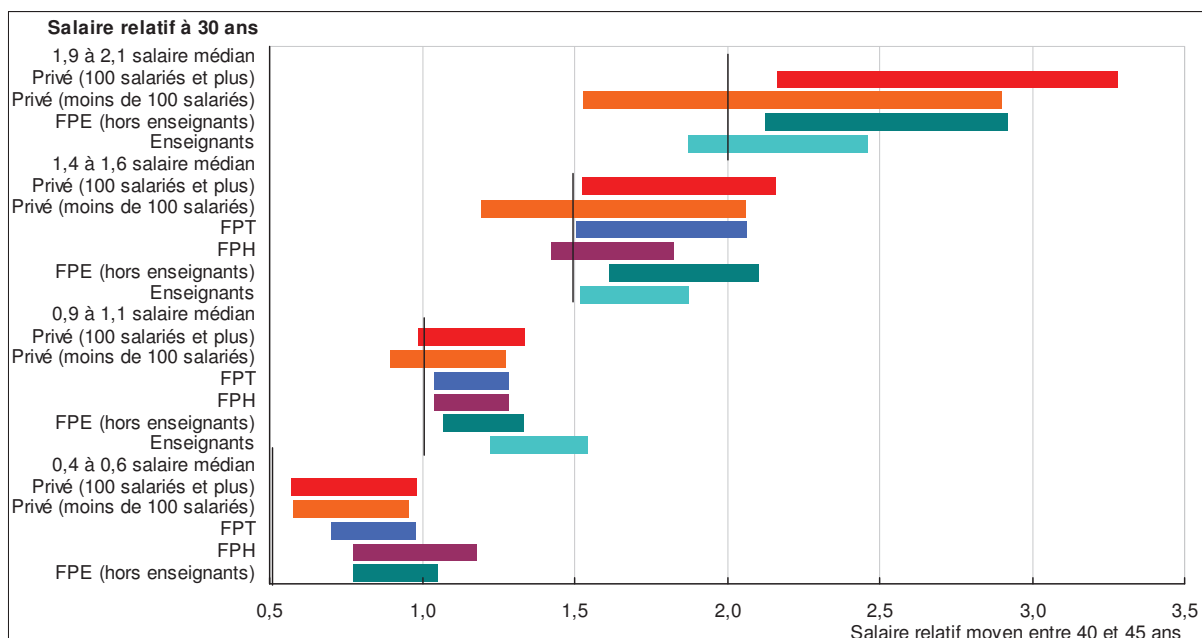
- Pour les plus diplômés à 30 ans, l'effet d'une année supplémentaire est plus net : + 5 % dans les entreprises de plus de 100 salariés du privé et + 5,8 % dans la FPE hors enseignants. La croissance des salaires est plus faible pour les enseignants, avec + 2,3 % de hausse du salaire relatif médian par an.
- À 45 ans, pour une année supplémentaire en emploi, le salaire relatif médian des moins diplômés augmente de 0,2 % à 0,7 % selon les secteurs. Une année d'emploi supplémentaire augmente le salaire relatif médian de 1,8 % dans l'enseignement à 2,5 % dans la FPE hors enseignants dans le secteur public ; dans le secteur privé, ces hausses de salaire relatif médian sont comprises entre 1,5 % et 2,2 %.
- **La hiérarchie salariale à 30 ans détermine en grande partie celle de milieu de carrière**

Les hiérarchies salariales ont une nette rémanence, puisque que les salariés les moins bien rémunérés à 30 ans ont tendance à le rester entre 40 et 45 ans, quel que soit le secteur.

- Dans le privé, une rémunération proche de 0,5 salaire médian à 30 ans conduit dans la moitié des cas à être payé de 0,6 à 1,0 salaire médian entre 40 et 45 ans. Parmi ceux qui avaient à 30 ans un salaire proche du niveau du salaire médian, la moitié ont, entre 40 et 45 ans, un salaire compris entre 0,9 et 1,3 salaire médian.
- Les enseignants dont le salaire à 30 ans était proche du salaire médian sur la période, majoritairement des instituteurs ayant bénéficié d'un reclassement dans le corps des professeurs des écoles, ont connu une augmentation salariale forte en milieu de carrière.
- La FPE hors enseignants offre une dynamique salariale plus forte que les autres secteurs pour les salariés qui touchaient le salaire médian à 30 ans.
- **La dispersion des salaires augmente avec l'âge, mais est largement déterminée par les débuts de carrière**

Pour les hommes les moins diplômés, l'amplitude des salaires à 45 ans est plus forte dans le secteur privé que dans la fonction publique. Pour les hommes plus diplômés, c'est dans la FPH et les petites entreprises que l'éventail des salaires est le plus ouvert.

Pour un même niveau de salaire à 30 ans, la dispersion des salaires perçus 10 à 15 ans plus tard, est plus ample dans le privé que dans la fonction publique. Au sein du secteur privé, cet écart est également plus fort dans les entreprises de moins de 100 salariés.



Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés nés entre 1958 et 1968 hors salariés des particuliers-employeurs et salariés agricoles, salariés « stables » entre 30 et 40 à 45 ans.

Lecture : parmi les salariés de l'État (hors enseignants) qui gagnent entre 0,4 et 0,6 salaire médian à 30 ans, les 25 % les mieux payés entre 40 et 45 ans gagnent en moyenne plus d'1 salaire médian tandis que les 25 % les moins bien payés gagnent en moyenne aux mêmes âges moins de 0,7 salaire médian.

Note : le nombre d'enseignants qui gagnent entre 0,4 et 0,6 salaire médian n'est pas suffisant pour estimer les quantiles de salaires entre 40 et 45 ans, idem pour le nombre de salariés de la FPT et de la FPH qui gagnent entre 1,9 et 2,1 salaire médian à 30 ans.

Note : les professeurs d'université praticiens hospitaliers (PU-PH) sont classés dans la FPE car ils y touchent la majorité de leur rémunération,

Source : Insee, panel tous salariés.

- **Les mobilités entre secteurs sont rares mais rapportent à moyen terme**

Qu'ils changent de fonction publique, passent au secteur privé ou le quittent, environ 6 % des salariés changent de secteur au moins une fois entre 30 et 45 ans, dont la moitié de manière durable. Les changements de secteur les plus nombreux sont les passages du secteur privé à la FPT (0,9 %) ou à la FPE (0,4 %).

Les salariés mobiles sont en moyenne plus jeunes et plus diplômés que l'ensemble des salariés. Toutes choses égales par ailleurs, dans la FPE (hors enseignants), un jeune ayant entre 30 et 34 ans a une probabilité de changer de secteur supérieure de 4 points par rapport aux 40-44 ans. Cette probabilité de changer de secteur est plus élevée pour les hommes dans la fonction publique (sauf territoriale) et pour les femmes dans le secteur privé.

Le changement de secteur n'apporte pas forcément un bénéfice salarial immédiat (à un an). Dans la majorité des situations, le salarié enregistre d'abord une évolution moins favorable de son salaire l'année du changement, comparativement à ceux qui n'ont pas changé de secteur.

À l'horizon de 5 ans, un gain de salaire se matérialise dans la plupart des situations. Cela n'est cependant pas le cas pour les salariés qui rejoignent une petite entreprise, ni pour les hommes salariés qui ont quitté une grande entreprise pour la fonction publique.

- Fiche 4 -

La négociation sur l'emploi et les salaires face à la crise : des situations sous tension

25% des établissements ont déclaré une activité décroissante sur la période 2008-2010, marquée par la plus forte récession de l'après-guerre ; ils n'étaient que 14% dans cette situation six ans auparavant.

Face à cette baisse de l'activité, les directions d'établissement ont souvent mis en place des politiques de réduction d'effectifs et des politiques salariales restrictives.

- **2008-2010 : un établissement a deux fois plus de « risques » que six ans auparavant de connaître une baisse de son activité**

Toutes choses égales par ailleurs, le risque de baisse d'activité s'accroît dans tous les secteurs, à l'exception d'une partie des services. Cet accroissement est significatif quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle la plus représentée dans l'établissement, et quel que soit le niveau de rentabilité de l'établissement par rapport à ses principaux concurrents.

- **Dans l'industrie, les cas de baisse d'effectif ont excédé ce qu'auraient pu suggérer les situations de contraction de l'activité**

Selon les déclarations des représentants de direction, sur la période 2008-2010, les effectifs ont diminué dans 19 % des établissements de 20 salariés ou plus contre 16 % entre 2002 et 2004. Les diminutions d'emploi ont été plus fréquentes en cas d'activité décroissante (46 %) ou fortement décroissante (70 %). Dans l'industrie, elles ont été plus répandues que ce que suggérerait la seule fréquence des baisses d'activité déclarées dans l'enquête.

- **L'adoption de politiques salariales restrictives ne se limite pas aux établissements dont l'activité est en baisse**

En période de crise, pour ajuster les coûts salariaux, 40 % des établissements de 20 salariés ou plus du secteur marchand non agricole déclarent avoir appliqué une politique salariale restrictive : baisse, gel, ou modération des salaires). Si cette proportion est de 58 % en cas de volume d'activité décroissant, elle s'élève cependant à 32 % lorsque le volume d'activité est en hausse.

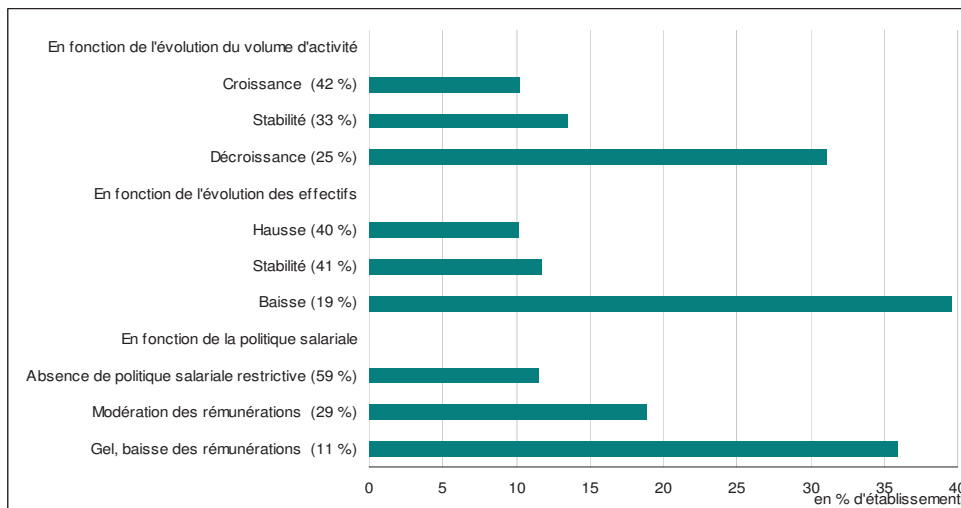
Ces politiques salariales restrictives sont le plus souvent appliquées lorsque se sont tenues des négociations ou discussions salariales dans l'établissement ou l'entreprise.

- **Lorsqu'il y a eu baisse des effectifs, une négociation entre direction et représentants du personnel s'est tenue dans près de 40% des cas**

16,5 % des représentants de direction déclarent avoir mené sur la période 2008-2010 des discussions ou négociations portant sur la diminution des effectifs. Ces discussions ou négociations ont été menées dans plus d'un tiers des établissements ayant connu un gel ou une baisse des rémunérations et dans près de quatre établissements sur dix lorsqu'une baisse de l'effectif total entre 2008 et 2010 est *in fine* déclarée.

Toutes choses égales par ailleurs, ces négociations sont plus fréquentes dans les établissements présentant un lien de dépendance économique ou financière forte (cotation en bourse...).

Part des établissements qui ont tenu des négociations/discussions sur la baisse des effectifs



Champ : établissements de 20 salariés ou plus.
Lecture : 19 % des établissements déclarent avoir connu une baisse de leur effectif sur 2008-2010. 39,6 % d'entre eux déclarent avoir tenu des négociations au cours des années 2008-2010 sur la baisse des effectifs.

Source : Dares, enquête Réponse 2010-2011, volet « représentant de la direction ».

- **Dans les établissements en difficulté, les salariés sont bien informés de la situation mais sollicitent peu leurs représentants**

En 2010, 56 % des salariés déclarent être bien informés de la situation de l'emploi dans leur établissement. Près de quatre salariés sur dix rapportent des échanges avec la direction et un quart avec leurs représentants du personnel.

Bien qu'ayant un avis plutôt favorable sur les représentants du personnel dans leur établissement, les salariés ne sollicitent pas davantage leurs représentants dans un contexte économique plus difficile. Ils relativisent également leur capacité d'influence dans un contexte tendu en matière d'emploi ou de salaires, sauf en cas de mise en œuvre de chômage partiel.