

P

PREMIÈRES INFORMATIONS

et PREMIÈRES SYNTHÈSES

LES RÉMUNÉRATIONS DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE SANTÉ PRIVÉS *Évolutions 1999-2001 et comparaisons avec l'ensemble du secteur hospitalier*

LE SECTEUR hospitalier français comporte trois catégories d'établissements : les établissements publics et les établissements privés à but lucratif et non lucratif.

Les rémunérations perçues en hôpital public sont en moyenne supérieures à celles que verse le secteur hospitalier privé à but lucratif. Ainsi, en 2000, le personnel soignant et social des catégories intermédiaires (infirmiers, spécialistes de la rééducation et techniciens médicaux, assistantes sociales...) recevait une rémunération nette moyenne égale à 2 000 € par mois en hôpital public contre 1 690 € en établissement privé lucratif. Des analyses « toutes choses égales par ailleurs », montrent toutefois que ces écarts résultent pour partie de différences entre les caractéristiques des salariés (qualifications, ancienneté) et les postes occupés (durée du travail, localisation).

L'évolution des rémunérations est en outre très liée au calendrier de la réduction du temps de travail. Celle-ci a en effet eu lieu au début 2000 dans les établissements de santé privés et début 2002 dans les établissements hospitaliers publics, conduisant à une réduction, pour partie transitoire, des écarts de rémunération horaire entre les deux secteurs. Les évolutions salariales modérées observées dans les cliniques privées en 1999 et au début 2000 ont toutefois été suivies de hausses soutenues à partir du troisième trimestre 2000.

Ce numéro a été élaboré conjointement avec la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES).

Suite au protocole de novembre 2001 entre l'État, les fédérations d'employeurs et les organisations syndicales représentatives du secteur des cliniques privées, un observatoire tripartite a été créé, avec en son sein un groupe technique chargé de comparer la situation salariale des différents secteurs hospitaliers (1). Ce bilan statistique a porté sur la période 1998-2001 en ce qui concerne le seul secteur privé, et 1999-2000 pour la comparaison des rémunérations entre les différentes catégories d'établissements (encadrés 1 et 2) (2).

Les écarts observés résultent pour une part de la mise en œuvre plus précoce des 35 heures dans les établissements privés. Ils reflètent également des caractéristiques individuelles et des structures d'emploi différentes d'un type d'établissement à l'autre.

Une répartition des qualifications variable entre les secteurs

En 2000, d'après les Déclarations Annuelles de Données Sociales (DADS), les trois quarts des emplois salariés du secteur hospitalier se situent dans les hôpitaux publics, 12 % dans les établissements privés lucratifs et 14 % dans les établissements non lucratifs (3). 32 % sont des emplois de professions intermédiaires soignantes ou sociales (infirmiers, spécialistes de la rééducation et des techniciens médicaux, assistantes sociales...), 45 % des agents de services et employés administratifs, 2 % des personnels administratifs intermédiaires et techniciens et 5 % des ouvriers.

Si l'on regroupe agents de services et employés administratifs (4), on retrouve à peu près la même répartition du personnel dans chaque type d'établissements. Les médecins salariés font

Tableau 1
Nombre d'emplois salariés des établissements hospitaliers en 2000

En pourcentage

| Catégorie professionnelle | Secteur public | Secteur privé lucratif | Secteur privé non lucratif | Total | Part dans l'ensemble |
|--|----------------|------------------------|----------------------------|------------------|----------------------|
| Personnel de direction, cadres administratifs, de gestion et financiers..... | 70 | 11 | 18 | 19 600 | 1 |
| Médecins (y. compris internes), pharmaciens..... | 88 | 2 | 10 | 146 600 | 11 |
| Personnels administratifs intermédiaires et techniciens.... | 67 | 10 | 23 | 26 300 | 2 |
| Personnels intermédiaires soignants et sociaux | 72 | 13 | 15 | 445 700 | 32 |
| Agents de service et employés administratifs..... | 72 | 14 | 14 | 622 500 | 45 |
| Ouvriers..... | 79 | 7 | 14 | 71 400 | 5 |
| Autres professions | 90 | 3 | 8 | 48 700 | 4 |
| Ensemble | 75 | 12 | 14 | 1 380 500 | 100 |

Notes : un emploi salarié correspond à un salarié dans un établissement : les salariés ayant changé d'établissement au cours de l'année sont donc comptés plusieurs fois.

Les « personnels intermédiaires soignants et sociaux » sont constitués de trois sous-groupes : les infirmiers, les « autres personnels intermédiaires de soins » (sages femmes, spécialistes de la rééducation et techniciens médicaux) et le « personnel intermédiaire social » (assistantes sociales et éducateurs spécialisés). Les « agents de service » recouvrent les agents de service hospitaliers, les aides-soignants et les ambulanciers.

Champ : établissements ayant une activité économique principale hospitalière, France entière.

Source : Déclarations Annuelles de Données Sociales DADS – INSEE, 2000.

exception: ils sont sous-représentés dans les établissements privés à but lucratif, dont les équipes médicales sont essentiellement libérales (tableau 1).

Des rémunérations mensuelles globalement inférieures dans le secteur privé lucratif pour le personnel soignant intermédiaire et les agents de service

Dans un premier temps, l'analyse est seulement descriptive : elle ne tient pas compte des « effets de structure » qui contribuent aux écarts de salaire entre des secteurs dont les salariés et les postes de travail ont des caractéristiques différentes. Sous cette réserve, les rémunérations mensuelles nettes des salariés à temps complet sont en moyenne inférieures dans les établissements privés lucratifs à celles des hôpitaux publics. Pour le personnel soignant et social des catégories intermédiaires (infirmiers, spécialistes de la rééducation et techni-

ciens médicaux, assistantes sociales...), l'écart atteint sur l'ensemble de l'année 2000, en moyenne 310 € nets par mois (soit une différence d'environ - 16 %) et 120 € pour le personnel intermédiaire administratif et technique (tableau 2). En revanche, entre les secteurs public et privé non lucratif, l'écart est plus faible pour les premiers (60 €), et s'inverse pour les seconds (120 €, soit +6,5 %).

Pour les agents de service et les employés administratifs regroupés, il est d'environ - 19 % dans le

(1) - Les résultats détaillés sont présentés dans le document de travail DREES Série Études n° 25 : « Les rémunérations dans les établissements de santé privés : évolutions récentes et comparaisons avec l'ensemble du secteur hospitalier », juillet 2002.

(2) - Les établissements privés à but non lucratif sont majoritairement sous dotation globale, hormis environ 150 établissements qui sont sous objectif quantifié national (OQN).

(3) - Ces résultats sont très proches de ceux issus de la Statistique Annuelle des Établissements (SAE) de la DREES.

(4) - Les agents de service ont été regroupés avec les employés administratifs car ces derniers sont presque exclusivement employés dans le secteur privé, dans des proportions identiques dans le privé lucratif et non lucratif.

Tableau 2
Rémunérations mensuelles moyennes des salariés à temps complet dans le secteur hospitalier, en 2000

| Catégorie professionnelle | | Secteur privé non lucratif | | Secteur privé lucratif | | Secteur public | Ensemble |
|---|--------------------|----------------------------|-----------------------------|------------------------|-----------------------------|-----------------|-----------------|
| | | Montant (euros) | Écart par rapport au public | Montant (euros) | Écart par rapport au public | Montant (euros) | Montant (euros) |
| PI soignants et sociaux | Brut mensuel | 2 410 | 4,8 % | 2 070 | -10,0 % | 2 300 | 2 290 |
| | Net mensuel..... | 1 940 | -3,0 % | 1 690 | -15,5 % | 2 000 | 1 960 |
| Autres PI | Brut mensuel | 2 440 | 15,6 % | 2 110 | 0,0 % | 2 110 | 2 190 |
| | Net mensuel | 1 960 | 6,5 % | 1 720 | -6,5 % | 1 840 | 1 850 |
| Agents service et employés administratifs | Brut mensuel | 1 680 | 1,2 % | 1 430 | -13,9 % | 1 660 | 1 630 |
| | Net mensuel | 1 340 | -7,6 % | 1 170 | -19,3 % | 1 450 | 1 400 |
| Ouvriers | Brut mensuel | 1 720 | 2,4 % | 1 520 | -9,5 % | 1 680 | 1 670 |
| | Net mensuel | 1 375 | -6,5 % | 1 240 | -15,7 % | 1 470 | 1 440 |

Lecture : pour une profession donnée, la rémunération moyenne mensuelle est égale à la somme des rémunérations nettes annuelles versées aux personnes de cette profession divisée par la somme sur l'ensemble de ces personnes du nombre de jours contenus dans les périodes d'emploi correspondantes et multipliée par 30.

Les professions intermédiaires soignants à temps complet ont perçu en 2000 une rémunération mensuelle brute de 2 410 € dans le secteur privé non lucratif, soit 4,8 % de plus que celle versée aux PI soignants du secteur public.

Champ : salariés à temps complet des établissements dont l'activité économique principale est hospitalière, France entière (hors médecins, pharmaciens et personnel de direction).

Source : Déclarations Annuelles de Données Sociales – DADS (INSEE).

secteur privé lucratif et de -8 % dans le privé non lucratif. Quant aux ouvriers, leurs rémunérations sont inférieures de 16 % dans le privé lucratif relativement au public. Lorsqu'on inclut les salariés à temps partiel, en proportion plus nombreux dans le secteur privé lucratif, ces écarts se creusent pour atteindre -22 % chez les agents de service.

Des écarts moins importants en termes de salaires horaires

Outre les effets de structure, ces écarts reflètent des durées de travail différentes. La réduction du temps de travail s'est en effet mise en place dès 2000 dans le secteur privé alors qu'elle n'est entrée en vigueur qu'en janvier 2002 dans les établissements hospitaliers publics. En 2000, le nombre d'heures rémunérées (y compris les heures supplémentaires) des salariés à temps complet du privé lucratif est ainsi inférieur à celui du public de 6 % pour les agents de service et employés administratifs, de 7 % pour le personnel soignant de catégorie intermédiaire et de 9 % pour les ouvriers (tableau 3). Dans les établissements du secteur privé non lucra-

tif, il est de même inférieur de 5 à 6 % à celui du public.

De ce fait, l'écart observé entre rémunérations des secteurs privé et public est plus faible en termes horaires (-10 % environ pour le personnel soignant intermédiaire) qu'en termes mensuels (-15 %). Entre les secteurs privé non lucratif et public, il passe, pour la même catégorie, de -3 % à +2 %. Pour partie liée au contexte spécifique de l'année 2000, cette situation a toutefois un caractère transitoire.

Des rémunérations plus élevées en région parisienne pour les personnels soignants et dans les départements d'Outre-Mer pour les établissements publics

Toutes catégories socioprofessionnelles confondues, les personnels du secteur hospitalier des DOM perçoivent des rémunérations mensuelles plus élevées que ceux de province : les premiers bénéficient d'une rémunération mensuelle nette supérieure de 24 % au gain moyen observé en région parisienne, alors que les

seconds perçoivent en moyenne 5 % de moins.

Toutefois, ces écarts varient selon la catégorie d'établissement. Ainsi, les rémunérations plus élevées dans les DOM ne s'observent que dans le secteur public où l'écart avec la région parisienne atteint 28 %. En revanche, dans le privé lucratif, les rémunérations perçues en Île-de-France sont équivalentes à celles des DOM et supérieures de 13 % à celles de la province.

Dans la région parisienne, les personnels soignants de catégorie intermédiaire et les agents de service perçoivent, tous établissements confondus, des rémunérations mensuelles supérieures à celles de leurs collègues de province de respectivement 7 % et 6 %. Cet écart disparaît en revanche pour les personnels intermédiaires administratifs et techniques.

Au sein du secteur privé lucratif, la différence entre Île-de-France et province est encore plus élevée pour les soignants de catégorie intermédiaire (+29 %), à l'inverse des agents de service (+4 %). En revanche, les rémunérations des employés administra-

Tableau 3
**Nombre d'heures travaillées par mois et salaires horaires moyens des salariés à temps complet
dans le secteur hospitalier, en 2000**

| Catégorie professionnelle | | Secteur privé non lucratif | | Secteur privé lucratif | | Secteur public | Ensemble |
|---|-------------------------|----------------------------|-----------------------------|------------------------|-----------------------------|-----------------|-----------------|
| | | Montant (euros) | Écart par rapport au public | Montant (euros) | Écart par rapport au public | Montant (euros) | Montant (euros) |
| PI soignants et sociaux | Heures mensuelles..... | 161 | -6,4 % | 160 | -7,0 % | 172 | 169 |
| | Net/heures (euros)..... | 12,1 | 2,1 % | 10,6 | -10,5 % | 11,8 | 11,7 |
| Autres PI | Heures mensuelles..... | 163 | -5,8 % | 159 | -8,1 % | 173 | 169 |
| | Net/heures (euros)..... | 11,9 | 11,6 % | 10,8 | 1,3 % | 10,7 | 11,0 |
| Agents service et employés administratifs | Heures mensuelles..... | 164 | -4,7 % | 162 | -5,8 % | 172 | 170 |
| | Net/heures (euros)..... | 8,3 | -2,7 % | 7,2 | -14,8 % | 8,5 | 8,3 |
| Ouvriers | Heures mensuelles..... | 163 | -5,8 % | 157 | -9,3 % | 173 | 171 |
| | Net/heures (euros)..... | 8,5 | -0,5 % | 7,9 | -7,1 % | 8,5 | 8,5 |

Lecture : les professions intermédiaires soignantes à temps complet ont perçu en 2000 une rémunération horaire nette de 12,1 € dans le secteur privé non lucratif, soit 2,1 % de plus que celle perçue par les PI soignants du secteur public.

Champ : salariés à temps complet des établissements dont l'activité économique principale est hospitalière, France entière (hors médecins, pharmaciens et personnel de direction).

Source : Déclarations Annuelles de Données Sociales – DADS (INSEE).

tifs sont proches en région parisienne et en province.

Des rémunérations mensuelles globalement supérieures pour les hommes

Les trois quarts du personnel hospitalier sont des femmes. Les femmes salariées à temps complet perçoivent en moyenne une rémunération mensuelle nette inférieure de 21 % à celle des hommes. Il s'agit toutefois là encore d'un écart global qui ne tient pas compte de la profession exercée, de l'âge, de la durée du travail et de la région d'exercice. Selon les catégories professionnelles, qui comptent d'ailleurs des proportions différentes de femmes, cet écart varie de 2 % pour les agents de service à 16 % pour les employés administratifs, tous secteurs confondus.

Dans le secteur privé lucratif, l'écart est de 20 % pour l'ensemble et de 11 % pour les personnels soignants de catégorie intermédiaire. Il est en revanche nul pour les agents de service.

Des écarts entre temps complet et temps partiel variables selon les secteurs

Plus du quart des salariés du secteur hospitalier travaillaient à temps partiel en 2000 ; 90 % d'entre eux étaient des femmes. Globalement, leur rémunération mensuelle représente 66 % de celle d'un salarié à temps complet, avec des valeurs comprises entre 63 % pour les employés administratifs et 72 % pour les professions intermédiaires de santé. Les premiers sont vraisemblablement plus nombreux à travailler un faible nombre d'heures.

Le rapport est un peu plus élevé dans les établissements privés lucratifs. Toutes catégories confondues, un salarié à temps partiel perçoit 68 % de la rémunération d'un salarié à temps complet dans le secteur privé lucratif, 67 % dans le public et 61 % dans le privé non lucratif. Ces écarts ne correspondent pas entièrement à ceux des durées de travail : d'autres facteurs interviennent comme la différence de qualification des postes à temps partiel et à temps complet dans chacun des trois secteurs.

Tenir compte des caractéristiques des salariés réduit l'écart de salaire horaire entre secteurs public et privé lucratif

Pour tenir compte des caractéristiques structurelles qui influent sur les écarts de rémunération, des analyses « toutes choses égales par ailleurs » ont été réalisées à la fois en 1999 et en 2000. Pour plus de clarté, elles ont été principalement effectuées sur les salaires horaires perçus, c'est-à-dire sur la somme des rémunérations nettes versées rapportées au nombre d'heures rémunérées. D'une année sur l'autre, ces salaires horaires prennent à la fois en compte, sans qu'on puisse les distinguer nettement, l'effet de la réduction du temps de travail et celui des politiques de rémunération. Les évolutions observées s'entendent en euros courants et incluent les effets de l'ancienneté et de la promotion (graphique 1).

Le secteur public offre bien, à caractéristiques identiques des salariés, des salaires horaires nets en moyenne plus élevés que le secteur privé lucratif. En 2000, le surplus était d'environ 7 % (tableau 4, colonne 2). Il s'était cependant réduit : en 1999, il atteignait 16 %. De la même

façon, alors qu'un salarié du secteur privé non lucratif avait en 1999, à caractéristiques identiques, une rémunération horaire inférieure de 5 % à celle du sec-

teur public, l'écart s'est inversé en 2000.

Pour les seuls salariés permanents la différence de salaire horaire entre secteur public et sec-

teur privé lucratif est, quant à elle, passée dans le même temps, toutes choses égales par ailleurs, de 15 à 9 %, et l'écart observé avec le privé non lucratif s'est annulé en 2000 (tableau 4, colonnes 3 et 4). Des résultats très proches sont observés sur les seuls travailleurs à temps complet (5).

L'impact de la réduction du temps de travail dans le secteur privé en 2000

Ce rapprochement des salaires horaires nets est la conséquence logique de la réduction du temps de travail intervenue en 2000 dans les seuls établissements du secteur privé. En effet, la baisse du nombre d'heures travaillées s'est accompagnée dans la plupart des cas du maintien des rémunérations mensuelles nominales. En termes mensuels (et non plus

(5) - Pour plus de précisions, voir le document de travail DREES Série Études n° 25.

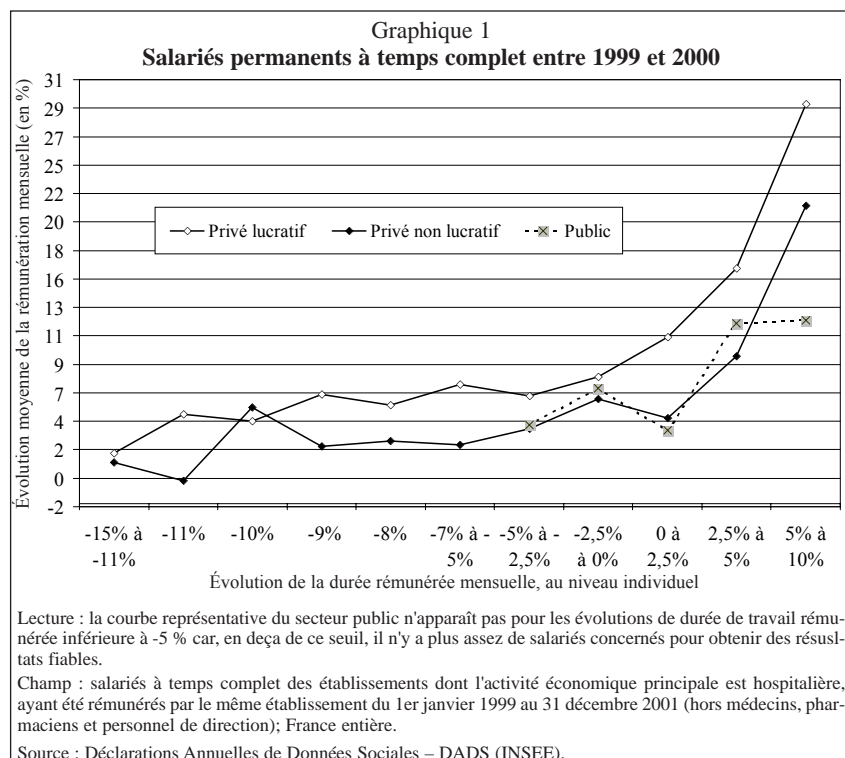


Tableau 4
Effets des principaux déterminants des rémunérations nettes des professionnels de santé (hors médecins et pharmaciens) dans les secteurs publics et privés, en 1999 et 2000 En pourcentage

| | Rémunérations horaires de l'ensemble des professionnels de santé (1) | | Rémunérations horaires des permanents (2) | | Rémunérations mensuelles des permanents à temps complet (3) | |
|---|--|---------------|---|---------------|---|---------------|
| | Effet en 1999 | Effet en 2000 | Effet en 1999 | Effet en 2000 | Effet en 1999 | Effet en 2000 |
| Âge (effet par année d'âge supplém.) | 0,4 | 0,4 | 0,4 | 0,4 | 0,4 | 0,4 |
| Secteur de l'établissement | | | | | | |
| Privé non lucratif | -5,2 | 1,3 | -3,5 | 0 | -5,7 | -6,9 |
| Privé lucratif | -16 | -6,6 | -15,3 | -9,3 | -18,4 | -17,3 |
| Public | référence | référence | référence | référence | référence | référence |
| Sexe | | | | | | |
| Homme | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,2 | 2,0 |
| Femme | référence | référence | référence | référence | référence | référence |
| Catégorie professionnelle | | | | | | |
| PI soignants et sociaux | référence | référence | référence | référence | référence | référence |
| PI administratifs et techniques | -12,4 | -8,6 | -8,2 | -9,9 | -10,0 | -11,0 |
| Employés (4) | -28,5 | -23,3 | -24,4 | -25,4 | -26,2 | -26,5 |
| Ouvriers | -29,5 | -25,5 | -25,9 | -27,8 | -27,6 | -29,3 |
| Région de travail | | | | | | |
| Province | -4,6 | -7,5 | -7,0 | -6,5 | -4,7 | -4,5 |
| DOM | 23,6 | 17,0 | 20,7 | 20,1 | 23,0 | 23,0 |
| Ile de France | référence | référence | référence | référence | référence | référence |

(1) - Ensemble des salariés (hors médecins, pharmaciens et personnel de direction) pour les colonnes 1 et 2 ;

(2) - Ensemble des salariés (hors médecins, pharmaciens et personnel de direction) présents dans les DADS 2000 et ayant été rémunérés dans le même établissement du 1^{er} janvier 1999 au 31 décembre 2000 pour les colonnes 3 et 4 ;

(3) - Ensemble des salariés (hors médecins, pharmaciens et personnel de direction) présents dans les DADS 2000 et ayant reçu une rémunération à temps complet dans le même établissement du 1^{er} janvier 1999 au 31 décembre 2000 pour les colonnes 5 et 6 ;

(4) - La catégorie des employés comprend les agents de service et les employés administratifs.

Les résultats non significatifs au seuil de 5 % figurent en italique.

Lecture : en 1999, le surcroît de salaire est en moyenne, toutes choses égales d'ailleurs, de 0,4 % par année d'âge supplémentaire.

Champ : salariés au sein des établissements ayant une activité économique principale hospitalière, France entière.

Sources : Déclarations Annuelles de Données Sociales – DADS (INSEE), 1999 et 2000.

LES DÉCLARATIONS ANNUELLES DE DONNÉES SOCIALES (DADS) ET LES ENQUÊTES ACEMO

Les Déclarations Annuelles de Données Sociales (DADS)

Les Déclarations Annuelles de Données Sociales (DADS) permettent de comparer les rémunérations versées par les établissements de santé privés et le reste du secteur hospitalier, en distinguant le lucratif du non lucratif.

La Déclaration Annuelle de Données Sociales est une formalité déclarative, commune aux administrations sociales et fiscales, que doit remplir toute entreprise ayant employé au moins un salarié au cours de l'année. Sont concernés tous les employeurs, y compris les entreprises nationales, les administrations publiques et les collectivités territoriales.

Les principales informations contenues dans la DADS sont de deux sortes : des informations sur l'établissement (numéro SIRET, code APE, nombre de salariés inscrits au 31 décembre, montant total des rémunérations annuelles...) et des informations sur le salarié (identification, nature de l'emploi, périodes d'emploi, nombre d'heures salariées, montant des rémunérations avant et après déduction des cotisations sociales...).

Actuellement, le champ de l'exploitation statistique exclut les salariés agricoles et les agents de l'Etat et couvre donc l'ensemble des employeurs et de leurs salariés, sauf :

- les salariés de l'agriculture et de la sylviculture ;
- les agents des organismes de l'État, titulaires ou non ;
- les services domestiques ;
- les activités extraterritoriales.

En revanche, sont pris en compte les établissements de l'Etat à caractère industriel et commercial (grandes entreprises, hôpitaux publics). Au total, sont donc couverts par l'exploitation statistique des DADS, près de 75 % des emplois salariés.

L'étude présentée ici porte sur l'échantillon au 1/25ième des DADS 2000. Elle porte sur les salariés des établissements dont l'activité économique principale relève des activités hospitalières (851A). Un salarié rémunéré par plusieurs établissements au cours de l'année apparaît une fois par établissement. Les salariés dits « permanents » sont les personnes ayant été rémunérées par le même établissement du 1er janvier 1999 au 31 décembre 2000.

Pour l'analyse, les rémunérations annuelles versées aux salariés d'un établissement sont rapportées aux périodes d'emploi effectuées dans cet établissement. Les rémunérations comprennent à la fois les salaires de base, les primes et les rémunérations des heures supplémentaires, sans qu'il soit possible de les distinguer. De même, les heures enregistrées dans les DADS sont les heures rémunérées, comprenant à la fois les heures normales et les heures supplémentaires ou complémentaires quand il s'agit de personnes à temps partiel, sans distinction possible.

Dans le cadre d'une étude spécifique sur le secteur hospitalier, on peut dégager trois limites marquantes des DADS :

- La codification de la catégorie professionnelle est faite sur 4 positions dans les établissements du secteur privé, mais seulement sur 2 dans le secteur public. Ainsi, un infirmier psychiatrique et une sage-femme seront effectivement codifiés en respectivement « 4312 » et « 4321 » par un établissement du secteur privé. En revanche, dans le secteur public, les deux codifications seront « 43 ». On ne peut donc comparer des rémunérations entre salariés du secteur public et du secteur privé à un niveau fin de la nomenclature des catégories professionnelles.

- La notion d'ancienneté dans l'établissement n'existe pas. Seul l'âge peut en donner une approximation.

- La source DADS ne permet pas de distinguer le type de contrat de travail, en particulier entre les contrats à durée déterminée et ceux à durée indéterminée.

Enfin, les délais de mise à disposition des données sont relativement longs. En effet, pour l'année 2001 par exemple, les données ne seront disponibles que dans le courant du premier semestre 2003.

Les enquêtes sur l'Activité et les Conditions d'Emploi de la Main-d'Oeuvre (ACEMO)

Les enquêtes ACEMO sont réalisées par la DARES auprès des établissements employeurs du secteur marchand non agricole. En termes d'activité, le champ ACEMO exclut donc les administrations publiques (et donc les hôpitaux publics), ainsi que l'agriculture et la sylviculture.

En termes d'unités interrogées, les enquêtes ACEMO concernent soit les établissements (enquête trimestrielle, enquête annuelle...) des entreprises « de plus de 10 salariés », soit ces entreprises elles-mêmes.

L'enquête trimestrielle ACEMO a pour but l'analyse d'évolutions, tant des salaires que du volume des emplois ou de leur durée. A ce titre sont collectées des variables de deux types : des agrégats de fin de trimestre d'une part, tels que l'effectif total salarié, l'effectif salarié à temps partiel, le nombre de contrats à durée déterminée ou bien encore des durées hebdomadaires collectives, et d'autre part, les salaires mensuels de base d'un nombre restreint de salariés caractéristiques des différents types de postes de l'établissement.

Au total, tous secteurs confondus, 39 000 unités sont interrogées à l'occasion de l'enquête trimestrielle, dont toutes les entreprises de plus de 100 salariés. Sur le champ de la santé, environ 800 établissements sont interrogés, pour un volume de réponse de l'ordre de 400.

horaires) la réduction des écarts entre les différents secteurs a au contraire été faible, voire inexistante dans le privé non lucratif (tableau 4, dernières colonnes). Au surplus, certains établissements ont préféré conserver le même volume d'heures de travail tout en augmentant la part des heures supplémentaires et donc les rémunérations versées.

Ainsi, en 2000, si la durée du travail rémunérée a diminué pour les trois quarts des salariés permanents à temps complet du privé, leur rémunération mensuelle a pourtant crû, et ce, davantage dans le secteur privé lucratif. La modération salariale associée à la RTT n'a en effet marqué ce secteur que durant le premier semestre 2000, des hausses de rémunérations assez soutenues étant intervenues par la suite (encadré 2).

Le quart restant des salariés du privé, qui a maintenu et même parfois augmenté le nombre de ses heures rémunérées en 2000, semble avoir pour sa part bénéficié de fortes augmentations de rémunération, qui reflètent probablement à la fois les majorations pour heures supplémentaires et les politiques salariales plus soutenues menées dans la deuxième partie de l'année par le secteur privé lucratif.

La réduction des écarts de rémunération horaire entre secteurs public et privé pourrait toutefois être pour partie transitoire, compte tenu de la mise en œuvre dans le secteur public de la réduction du temps de travail à partir du début 2002.

Mais elle peut aussi tenir à un taux de rotation du personnel différent selon les secteurs. Elle est en effet moins marquée quand on se restreint aux salariés présents les deux années dans le même établissement (tableau 4, colonnes 3 et 4 comparées aux colonnes 1

Tableau 5
Effets des principaux déterminants des rémunérations horaires nettes des professionnels de santé des secteurs privés lucratif et non lucratif (hors médecins, pharmaciens et personnel de direction), en 1999 et 2000

| Variable | Effet en 1999 (en %) | Effet en 2000 (en %) |
|---|----------------------|----------------------|
| Âge (effet par année d'âge supplémentaire)..... | 0,3 | 0,3 |
| Secteur de l'établissement | | |
| Privé non lucratif..... | 12,5 | 10,1 |
| Privé lucratif..... | référence | référence |
| Sexe | | |
| Homme..... | 1,7 | 3,1 |
| Femme..... | référence | référence |
| Catégorie professionnelle | | |
| Infirmiers..... | référence | référence |
| PI soins autres..... | 10,8 | 6,8 |
| PI social..... | -8,0 | -13,6 |
| Aides-soignants..... | -19,9 | -22,4 |
| ASH..... | -30,9 | -34,4 |
| Employés..... | -21,3 | -25,8 |
| Ouvriers..... | -22,7 | -27,4 |
| Région de travail | | |
| Province..... | -2,2 | -6,1 |
| DOM..... | -4,5 | -8,2 |
| Ile de France..... | référence | référence |

Les résultats non significatifs au seuil de 5 % figurent en italique.
Lecture : en 1999, le surcroît de salaire est en moyenne, toutes choses égales d'ailleurs, de 0,3 % par année d'âge supplémentaire.
Champ : salariés (temps complet et partiel) des établissements privés ayant une activité économique principale hospitalière, France entière.

Sources : Déclarations Annuelles de Données Sociales – DADS (INSEE), 1999 et 2000.

et 2). L'hypothèse ne peut toutefois être confirmée faute de données relatives à l'ancienneté dans les sources utilisées.

Les autres facteurs de disparités : âge, région et catégorie professionnelle

Quant à l'impact, « toutes choses égales d'ailleurs », sur les rémunérations nettes des caractéristiques des salariés et de leurs emplois, il paraît assez stable entre 1999 et 2000, et assez proche d'un modèle à l'autre. Ainsi, l'effet sur le salaire d'une année d'âge supplémentaire varie de 0,3 à 0,4 % selon les modèles (tableaux 4 et 5).

Les disparités régionales se confirment : à caractéristiques comparables, les rémunérations horaires sont plus élevées dans les établissements de la région parisienne qu'en province (hors DOM), avec un écart allant de 5 à 8 % selon les secteurs.

Au sein des seuls établissements du secteur privé, les salariés travaillant dans les établissements non lucratifs perçoivent, à caractéristiques identiques, un salaire horaire supérieur de 12,5 % à celui du privé lucratif en 1999, et d'un peu plus de 10 % en 2000 (tableau 5). Toujours au sein du seul secteur privé, les provinciaux ont « toutes choses égales par ailleurs » un salaire inférieur à celui des franciliens de 2 % en 1999 et de 6 % en 2000.

Enfin, les rémunérations horaires des infirmiers du privé rattrapent celles des autres professions intermédiaires de soins (sages-femmes, techniciens médicaux et autres), l'écart (négligeable) passant de près de - 11 % en 1999 à - 7 % en 2000 ; leur avantage sur les autres catégories s'améliore de trois à cinq points.

Abdénor BRAHAMI,
Agnès BRIZARD
(DARES) ;
Sophie AUDRIC
(DREES).

L'ÉVOLUTION DU SALAIRE DE BASE ET DES EFFECTIFS DANS LE SECTEUR DE LA SANTÉ EST TRÈS LIÉE À CELLE DE LA DURÉE DU TRAVAIL

L'évolution conjoncturelle des salaires et de la durée du travail dans le secteur hospitalier privé peut être suivie à travers l'enquête ACEMO qui fournit des résultats trimestriels pour les établissements du champ de la santé (encadré 1). Selon cette enquête, la durée du travail a sensiblement diminué dès le 1er semestre 2000 dans les établissements de santé privés : elle est passée à cette date de 38,4 à 36,9 heures, enregistrant ainsi un recul de 4 %. Concernant les seuls établissements privés à but lucratif, elle est passée en un trimestre de 38 à 36,2 heures, soit une baisse de 4,6 %.

Parallèlement, l'emploi a crû fortement au cours de l'année 2000 (+2,9 %), selon la statistique annuelle de l'UNEDIC, dans l'ensemble des établissements hospitaliers du secteur privé. Il s'élevait, en décembre 2000, à 271 663 individus. Ainsi, depuis 1997, le rythme de croissance de l'emploi dans ce secteur s'est accéléré chaque année : +0,4 % en 1998 et +0,9 % en 1999. Cependant, cette croissance reste inférieure à celle observée pour l'ensemble du secteur privé, qui a été, en 2000, de +4,3 %.

Le passage à 35 heures s'est, dans ce cadre, accompagné au cours de l'année 1999 et au premier semestre 2000 d'une modération salariale : alors que le salaire mensuel de base augmentait en moyenne de 2,6 % sur l'ensemble des secteurs au cours de ces six trimestres, il progressait de seulement 0,9 % dans les activités hospitalières et de 1 % dans les établissements à but lucratif (graphique). Les salariés de ces établissements ont par conséquent connu une diminution du pouvoir d'achat du salaire nominal sur cette période allant du début 1999 à la mi-2000.

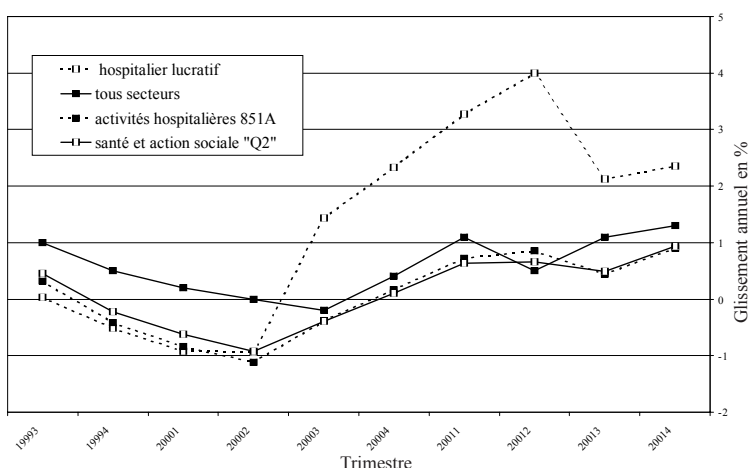
L'avenant « salaires » du 20 juillet 2000 à la convention collective des établissements d'hospitalisation privée à but lucratif a ouvert une deuxième phase, avec une hausse de 3,1 % du salaire mensuel brut, au cours du troisième trimestre 2000. Suite aux recommandations de la Fédération Intersyndicale des Établissements d'Hospitalisation Privée (FIEHP), des hausses soutenues du salaire mensuel brut sont en outre intervenues au cours du deuxième et troisième trimestres 2001, respectivement de 1,6 % et 0,8 % (graphique et tableau suivants).

Au quatrième trimestre 2001, le salaire mensuel de base a augmenté de 0,5 % dans les établissements à but lucratif contre 0,4 % en moyenne pour l'ensemble des salariés. L'indice des prix à la consommation (hors tabac pour l'ensemble des ménages) ayant enregistré un recul de 0,1 % au cours de ce trimestre, le salaire mensuel de base de ces établissements s'est accru de 0,6 % en termes réels.

Ainsi, en trois ans, entre début 1999 et fin 2001, le salaire mensuel brut a crû de 8,5 % dans les établissements à but lucratif contre 6,3 % pour l'ensemble des salariés, soit respectivement 4,4 % et 2,2 % en euros constants.

Sur la seule année 2000, les hausses de salaires semblent avoir davantage bénéficié aux salariés du privé lucratif et aux agents de service et employés administratifs.

Évolution du salaire mensuel, déflaté par les prix



Source : Enquêtes trimestrielles ACEMO-DARES.

Indice des salaires mensuels de base (SMB)

Variations (en %)

| | Trimestrielles | | | | | Annuelles | | | Sur 3 ans 1998-2001 |
|--|----------------|------------|------------|------------|------------|---------------|---------------|---------------|------------------------|
| | 2000 | 2001 | | | | 1998- 1999 | 1999- 2000 | 2000- 2001 | |
| | T4 | T1 | T2 | T3 | T4 | | | | |
| Ensemble des salariés du secteur privé..... | 0,4 | 0,9 | 0,5 | 0,7 | 0,4 | 1,6 | 2,0 | 2,6 | 6,3 |
| Santé et action sociale..... | 0,2 | 0,3 | 0,8 | 0,6 | 0,5 | 1,0 | 1,7 | 2,2 | 5,0 |
| - dont : activités hospitalières. | 0,2 | 0,3 | 1,0 | 0,5 | 0,5 | 0,8 | 1,8 | 2,2 | 4,8 |
| - dont : établissements à but lucratif..... | 0,5 | 0,6 | 1,6 | 0,8 | 0,5 | 0,7 | 3,9 | 3,6 | 8,5 |
| Indice des prix..... | 0,1 | 0,2 | 1,2 | 0,0 | -0,1 | 1,2 | 1,6 | 1,3 | 4,2 |

Source : Enquêtes trimestrielles ACEMO-DARES.