

N° 230 • avril 2003

*Le secteur hospitalier français, comporte trois catégories d'établissements : les établissements publics, les établissements privés à but non lucratif et ceux à but lucratif (relevant, en termes de régulation de l'Objectif Quantifié National - OQN). Les rémunérations perçues par les salariés des hôpitaux publics sont globalement supérieures en moyenne à celles du secteur privé hospitalier 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 », portant principalement sur les rémunérations horaires issues des DADS, montrent toutefois que ces écarts résultent en partie de différences entre les caractéristiques des salariés (qualifications, ancienneté) et des postes occupés (durée du travail, localisation géographique).*

*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 3ème trimestre 2000 et au cours de l'année 2001.*

## Les rémunérations dans les établissements de santé privés

Évolutions de 1999 à 2001 et comparaisons avec l'ensemble du secteur hospitalier en 1999 et 2000

**S**uite au protocole de novembre 2001 entre l'Etat, 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 sous l'égide de la DHOS, la DREES et la DARES qui a examiné le bilan statistique de la situation salariale du secteur hospitalier et de son évolution<sup>1</sup>. Ce bilan a porté sur la période 1998-2001 en ce qui concerne l'évolution dans le secteur privé, des salaires de base suivis par l'enquête ACEMO (encadrés 1 et 2). La comparaison des rémunérations entre les différentes catégories d'établissements hospitaliers n'a, quant à elle, pu être réalisée que sur les rémunérations nettes versées pour les années 1999 et 2000, à partir des déclarations annuelles de données sociales (DADS - encadré 1). Cette comparaison a porté sur les personnels de catégorie intermédiaire soignants et non soignants, les agents de services et les employés administratifs et sur les ouvriers. Leurs situations salariales ont été comparées dans trois catégories d'établissements : les établissements publics, les éta-

**Abdenor BRAHAMI, Agnès BRIZARD DARES et Sophie AUDRIC DREES**

Ministère des Affaires sociales, du travail et de la solidarité  
Ministère de la Santé, de la famille et des personnes handicapées

Cet article fait l'objet d'une publication parallèle dans Premières Synthèses de la DARES

<sup>1</sup> 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.





blissements privés à but lucratif, soumis à la régulation de l'OQN, et ceux à but non lucratif<sup>2</sup>.

Les résultats obtenus reflètent pour une part, compte tenu de la date d'observation, l'impact de la mise en œuvre des 35 heures dans les établissements privés au 1er janvier 2000 alors qu'elle n'est intervenue dans les établissements publics qu'au début de l'année 2002<sup>3</sup>. Une nouvelle analyse devra donc être conduite sur les données de 2001 et 2002.

### 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 lucratif<sup>4</sup>. 32 % sont des emplois intermédiaires soignants et sociaux (infirmiers, spécialistes de la rééducation et techniciens médicaux, assistantes sociales...), 45 % des agents de services et employés administratifs, 2 % des personnels administratifs intermédiaires et techniciens et 5 % des ouvriers. A condition d'analyser ensemble agents de services et employés administratifs<sup>5</sup>, la répartition du personnel par type d'établissements est, pour les principales catégories de professionnels, proche de la répartition d'ensemble. Les médecins salariés sont la principale exception à cette règle : 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 de catégorie intermédiaire et pour les agents de service

Dans un premier temps, l'analyse des rémunérations réalisée à partir des DADS est seulement descriptive. Elle permet de retracer les écarts moyens de rémunéra-

tions mensuelles observés entre ces secteurs en 2000 pour différentes catégories socioprofessionnelles, écarts qui correspondent aux différences de situation le plus directement perçues par les salariés et les partenaires sociaux.

Cette première analyse ne prend donc pas en compte les « effets de structure » qui jouent sur les écarts de rémunération. Les structures d'emploi des trois secteurs hospitaliers varient en effet en fonction de plusieurs caractéristiques essentielles, notamment l'âge des salariés qui capte en partie l'effet de l'ancienneté sur le salaire, inconnue dans les DADS. Les salariés du public sont en moyenne plus âgés que ceux du privé lucratif, ce qui peut expliquer une partie des écarts de salaire entre les deux secteurs. En outre, le nombre d'heures rémunérées est, toutes catégories confondues, en moyenne plus élevé dans les hôpitaux publics, la réduction du temps de travail n'ayant alors été mise en place que dans les établissements du privé. L'étude sera donc complétée, par la suite, par une modélisation « toutes choses égales par ailleurs ».

Si l'on ne tient pas compte dans un premier temps des différences de caractéristiques des emplois et des salariés,

les rémunérations mensuelles pour les salariés à temps complet sont en moyenne inférieures dans établissements privés lucratifs à celles versées dans les hôpitaux publics. Pour le personnel soignant et social des catégories intermédiaires à temps complet (infirmiers, spécialistes de la rééducation et techniciens médicaux, assistantes sociales...), l'écart atteint sur l'ensemble de l'année 2000 en moyenne 310 € net 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 catégories intermédiaires soignantes et sociales (60 €), et inversé pour les autres personnels intermédiaires (120 €, soit +6,5 %).

Pour les agents de service et les employés administratifs regroupés, le salaire net mensuel à temps complet par rapport au secteur public est inférieur d'environ 19 % dans le 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. Ces écarts se creusent pour l'ensemble des salariés, à temps complet et à temps partiel, atteignant ainsi

**T 01** nombre d'emplois salariés des établissements hospitaliers en 2000

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. c 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.

2. Les établissements privés à but non lucratif sont majoritairement sous dotation globale, hormis environ 150 établissements qui sont sous OQN.  
 3. La réduction du temps de travail devait s'appliquer au plus tard, pour les établissements de plus de 20 salariés, le 1er janvier 2000 dans le secteur privé non lucratif et le 1er février 2000 dans le secteur privé lucratif ; le 1er janvier 2002 pour les autres établissements.  
 4. Ces résultats sont très proches de ceux issus de la Statistique Annuelle des Établissements (SAE) de la DREES.  
 5. Les agents de service ont été rapprochés avec les employés administratifs car ces derniers sont quasiment exclusivement employés dans le secteur privé, dans des proportions identiques dans le privé lucratif et non lucratif.

-22 % pour les agents de service, ce qui est cohérent avec la part plus importante de salariés à temps partiel dans le secteur privé lucratif.

**Compte tenu des différences de durée du travail, des écarts moins importants en termes de salaires horaires**

Outre les effets de structure mentionnés précédemment, ces écarts reflètent en

partie des différences de durée de travail entre les secteurs. Celles-ci proviennent pour une large part de la mise en place de la réduction du temps de travail dès 2000 dans le secteur privé alors qu'elle n'est entrée en vigueur qu'en janvier 2002 dans les établissements hospitaliers publics. Le nombre d'heures rémunérées des salariés à temps complet du privé lucratif est ainsi en 2000, 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 lucratif, le nombre d'heures rémunérées en 2000 est inférieur de 5 à 6 % à celui du public. Ce nombre d'heures rémunérées est toutefois différent de l'horaire légal ou conventionnel, puisqu'il tient notamment compte des heures supplémentaires.

De ce fait, l'écart observé entre secteurs privé et public est plus faible pour les rémunérations horaires que pour les rémunérations mensuelles. Ainsi, en 2000, la différence de rémunération nette observée pour le personnel soignant de catégorie intermédiaire entre les secteurs privé lucratif et public passe d'environ -15 % en termes de rémunération mensuelle à environ -10 % en termes de rémunération horaire. Entre les secteurs privé non lucratif et public, cette différence passe, pour la même catégorie de personnel, de -3% à +2%. Cette situation, pour partie liée au contexte spécifique de l'année 2000, a toutefois un caractère transitoire et devra faire l'objet d'une nouvelle analyse dans l'avenir.

**T.02 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)	Ecart par rapport au public (en %)	montant (euros)	écart par rapport au public (en %)	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	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 et personnel de direction).

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

**T.03 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)	Ecart par rapport au public (en %)	montant (euros)	écart par rapport au public (en %)	montant (euros)	montant (euros)
PI soignants et sociaux	Heures mensuelles	161	-6,4	160	-7	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
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 et personnel de direction).

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

**Les rémunérations mensuelles moyennes sont plus élevées en région parisienne pour les personnels soignants et dans les départements d'Outre-Mer pour les établissements publics**

Les rémunérations diffèrent également selon la localisation géographique des établissements. Pour éviter les problèmes liés à des effectifs trop faibles, l'étude des disparités régionales a été réalisée en distinguant trois grandes zones géographiques : l'Île de France, la province hors départements d'Outre Mer et les DOM. Globalement, toutes catégories socioprofessionnelles confondues et toujours sans tenir compte des différences liées à l'ancienneté et à la durée du travail, les personnels du secteur hospitalier des DOM perçoivent des rémunérations mensuelles plus élevées et ceux de province, de plus faibles : par rapport au gain moyen observé en région parisienne, les premiers bénéficient d'une rémunération mensuelle nette supérieure de 24 % alors que les seconds perçoivent en moyenne 5 % de moins.

Toutefois, ces écarts varient selon la catégorie d'établissement considérée. Ainsi, les rémunérations plus élevées

dans les DOM ne s'observent que dans le secteur public où l'écart atteint 28 % avec la région parisienne. En revanche, dans le secteur privé lucratif, les rémunérations perçues en Île-de-France sont, toutes catégories socioprofessionnelles confondues, équivalentes à celles observées pour les DOM et supérieures de 13 % à celles de la province.

L'étude par catégorie socioprofessionnelle ne peut être que partielle car certaines sous-populations, notamment

dans les DOM, sont en effectif trop faible dans l'échantillon pour établir des résultats statistiquement fiables.

Sous cette réserve, il ressort que les personnels soignants de catégorie intermédiaire et les agents de service de la région parisienne, tous statuts d'établissement confondus, perçoivent globalement des rémunérations mensuelles supérieures à celles de leurs collègues de province (de respectivement 7 % et 6 %). Quant aux personnels intermédiaires ad-

ministratifs et techniques, leurs rémunérations sont équivalentes en Île-de-France et en province.

Au sein du secteur privé lucratif, l'écart de rémunération entre Île-de-France et province est encore plus élevé pour les personnels soignants de catégorie intermédiaire (+29 %), à l'inverse des agents de service (+4 %). En revanche, les rémunérations des employés administratifs sont proches en région parisienne et en province.

## E•1

### 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 de niveau établissement (numéro SIRET, code APE, nombre de salariés inscrits au 31 décembre, montant total des rémunérations annuelles...) et des informations de niveau 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'Etat, 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 1/25<sup>ème</sup> 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 qu'en mars 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 (bruts) 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.

### Des rémunérations mensuelles globalement supérieures pour les hommes

Les trois quarts du personnel hospitalier sont des femmes. Globalement, pour l'ensemble des professions hospitalières, les femmes salariées à temps complet perçoivent en moyenne une ré-

munération mensuelle nette inférieure de 21 % à celle des hommes. Il s'agit toutefois là encore, d'un écart global qui ne tient pas compte, par exemple, de la profession exercée, de l'effet 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 d'hommes et

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, les femmes à temps complet perçoivent une rémunération moyenne inférieure de 20 % à celle des hommes. Cet écart est de 11 % pour les personnels

## E•2

### 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.

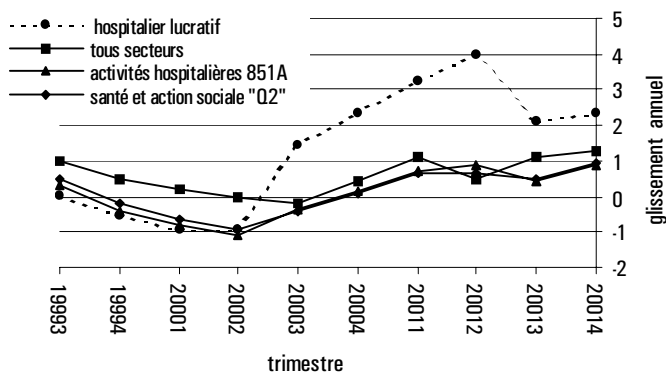
L'avenant « salaires » du 20 juillet 2000 à la convention collective des établissements d'hospitalisation privée à but lucratif a ouvert une deuxième phase, avec une hausse de 3,1 % du salaire mensuel brut, au cours du troisième trimestre 2000. Suite aux recommandations de la Fédération Intersyndicale 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 une augmentation de 4,4 % en euros constants, contre 2,2 % pour l'ensemble des salariés.

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 brut, déflaté par les prix



Note : le poste Q2 de la nomenclature de synthèse en 36 postes (NES 36) correspond aux activités de santé et d'action sociale, dont 67 % des effectifs relèvent du poste « Activités hospitalières » de la NAF 700 (815A).

Sources : enquêtes ACEMO trimestrielles - 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 de 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

Sources : enquêtes ACEMO trimestrielles - DARES



soignants de catégorie intermédiaire. Il est en revanche nul pour les agents de service.

### Des écarts de rémunération mensuelle entre temps complet et temps partiel variables selon les secteurs

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

Le rapport du salaire moyen versé aux salariés à temps partiel par rapport à celui que perçoivent les salariés à temps complet est un peu plus élevé dans les établissements privés lucratifs. Globalement, toutes catégories professionnelles confondues, un salarié à temps partiel perçoit 68 % de la rémunération d'un salarié à temps complet dans le secteur privé lucratif (pour 61 % de durée moyenne rémunérée), 67 % dans le secteur public (pour 65 % de durée moyenne rémunérée), et 61 % dans le secteur privé non lucratif (pour 62 % de durée moyenne rémunérée.). Le lien entre durée de travail des salariés à temps partiel et écart de rémunération ne semble donc pas être le même dans les trois secteurs. En fait, d'autres facteurs interviennent comme la différence de qualification des postes occupés à temps partiel et à temps complet dans les différents secteurs.

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

Pour tenir compte de l'ensemble de ces caractéristiques structurelles, qui influent sur les écarts de rémunération, quatre types d'analyse « toutes choses égales par ailleurs » ont été réalisées à partir des DADS, 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 mise en œuvre en 2000 dans le secteur privé et celui des politiques de rémunération.

T  
04

#### effets des principaux déterminants des rémunérations nettes des salariés des établissements de santé dans les secteurs publics et privés, en 1999 et 2000

Variable	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 supplémentaire)	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4
<b>Secteur de l'établissement</b>						
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
<b>Sexe</b>						
Homme	0	0	0	0	1,2	2,0
Femme	référence	référence	référence	référence	référence	référence
<b>Catégorie professionnelle</b>						
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
<b>Région de travail</b>						
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 et pharmaciens et personnel de direction) ;

2. ensemble des salariés présents dans les DADS 2000 et ayant été rémunéré dans le même établissement du 1er janvier 1999 au 31 décembre 2000 (hors médecins, pharmaciens et personnel de direction) ;

3. ensemble des salariés présents dans les DADS 2000 et ayant reçu une rémunération à temps complet dans le même établissement du 1er janvier 1999 au 31 décembre 2000 (hors médecins, pharmaciens et personnel de direction) ;

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 (hors médecins, pharmaciens et personnel de direction) ; France entière.

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

Une première analyse porte sur l'ensemble des salariés (à temps complet et à temps partiel). Une seconde prend seulement en compte les salariés permanents du public et du privé, c'est à dire ayant travaillé dans le même établissement au cours des deux années. Une troisième, restreinte aux seuls établissements privés, y distingue les établissements lucratifs des non lucratifs. Un niveau plus fin de profession peut ainsi être appréhendé car la codification de la catégorie socio-professionnelle sur 4 positions n'est disponible que sur le secteur privé (cf. encadré 1). Une analyse supplémentaire a enfin été réalisée sur les salaires mensuels nets des seuls salariés permanents à temps complet.

Le secteur public offre bien, à caractéristiques identiques des salariés, des salaires horaires en moyenne plus élevés que le secteur privé lucratif. Ainsi, en 2000, un salarié du secteur public percevait « toutes choses égales par ailleurs » un salaire horaire net supérieur d'environ 7 % à un salarié du secteur privé lucratif (tableau 4, colonne 2). Cet écart s'est cependant réduit : en 1999, il atteignait 16 %. De la même façon, alors qu'un salarié du secteur privé non lucratif avait, à caractéristiques identiques, une rémunération horaire inférieure de 5 % en 1999 à celle du secteur public, cet écart s'est in-

versé en 2000.

Pour les seuls salariés permanents (travaillant dans le même établissement en 1999 et 2000), la différence de salaire horaire entre le secteur privé lucratif et le secteur public est, quant à elle, passée, toutes choses égales par ailleurs, de 15 % en 1999 à 9 % en 2000, et l'écart observé en 1999 entre le secteur privé non lucratif et le secteur public s'est annulé en 2000 (tableau 4, colonnes 3 et 4). Des résultats très proches sont observés sur les seuls travailleurs à temps complet<sup>6</sup>.

### Des effets de la réduction du temps de travail dans le secteur privé en 2000

L'évolution de ces écarts sur les salaires horaires nets apparaît logique, compte tenu de la mise en place de la réduction du temps de travail en 2000 dans les seuls établissements du secteur privé. En effet, le salaire horaire croît de façon quasi-mécanique sous l'impact de deux facteurs liés à la RTT. D'une part, la réduction du nombre d'heures travaillées s'est faite dans la plupart des cas avec maintien des rémunérations mensuelles nominales. À cet égard, si l'on analyse cette fois, toujours à caractéristiques identiques des salariés, les rémunérations

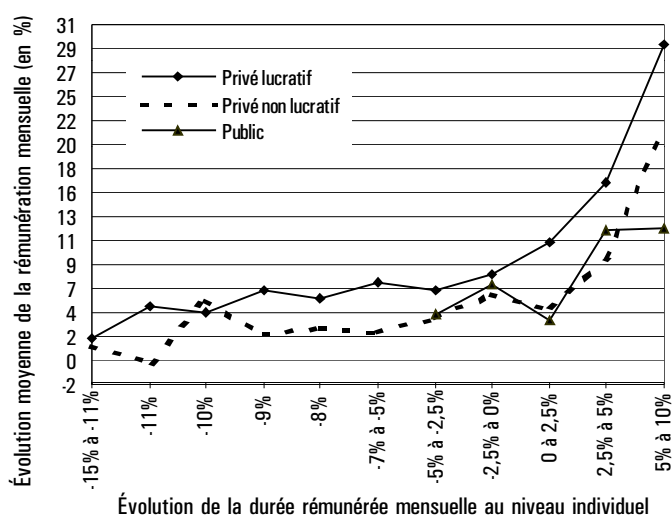
mensuelles (et non plus horaires) des salariés permanents, la réduction des écarts entre les différents secteurs a été faible, ou même inexistante pour le secteur privé non lucratif (tableau 4, dernières colonnes). L'écart de rémunération mensuelle nette du secteur public avec le secteur privé lucratif avoisine ainsi 17 à 18 % en 2000 comme en 1999, et 6 à 7 % avec le secteur non lucratif. D'autre part, certains établissements préférant conserver le même volume d'heures de travail ont pu augmenter la part des heures supplémentaires et donc les rémunérations versées.

Par ailleurs, la modération salariale associée à la mise en place de la RTT a surtout marqué le secteur privé lucratif durant le 1er semestre 2000, des hausses de rémunérations assez soutenues étant intervenues par la suite (encadré 2). La réduction des écarts de rémunération horaire entre secteurs public et privé pourrait toutefois, comme il a été dit plus haut, 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.

Enfin, la réduction de ces écarts peut aussi en partie être liée au turn-over. Des effets de changements d'établissements, d'embauches et de sorties des salariés peuvent être mis en évidence, la diminution en 2000 de l'écart salarial entre les secteurs public et privés étant plus faible quand on se restreint aux salariés présents les deux années dans le même établissement (tableau 4, colonnes 3 et 4 comparées aux colonnes 1 et 2). Ces effets ne peuvent toutefois être précisés compte tenu de l'absence de données relatives à l'ancienneté dans les DADS. Il est en outre impossible de distinguer clairement dans les modèles les effets du passage aux 35 heures avec ou sans heures supplémentaires de ceux des politiques de revalorisation salariale menées dans le secteur privé et de ceux liés au turn-over, compte tenu de la complexité du phénomène et des limites inhérentes aux données dont on dispose.

G  
01

salariés permanents à temps complet  
entre 1999 et 2000



Lecture : la courbe représentative du secteur public n'apparaît pas pour des évolutions de durée de travail rémunérée inférieure à - 5 % car, en deçà de ce seuil, il n'y a plus assez de salariés concernés pour obtenir des résultats fiables. Champ : salariés à temps complet des établissements dont l'activité économique principale est hospitalière, ayant été rémunérés par le même établissement du 1er janvier 1999 au 31 décembre 2000 (hors médecins, pharmaciens et personnel de direction) ; France entière.

Sources : déclarations annuelles de données sociales (DADS) - Insee, 2000.

6 Pour plus de précisions, voir le document de travail DREES Série Études n°25.

**T 04** 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	10,4
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.

On peut toutefois tenter d'éclairer un peu plus avant ces estimations en rapprochant l'évolution des heures rémunérées mensuelles des personnels, présents de façon permanente à la fois en 1999 et en 2000, de celle de leurs rémunérations, et ce dans les trois grands secteurs d'hospitalisation (graphique 1). Ainsi, en 2000, si la durée du travail rémunérée a diminué pour les trois quarts des salariés permanents à temps complet du privé, la rémunération mensuelle correspondante a pourtant crû, et ce, davantage dans le secteur privé lucratif, ces évolutions individuelles s'entendant en euros courants, et incluant les effets de l'ancienneté et de la promotion.

Le quart restant des salariés du privé, qui a maintenu et même parfois augmenté le nombre de ses heures rémunérées en 2000 en pratiquant probablement des heures supplémentaires, semble avoir pour sa part bénéficié de fortes augmentations de rémunération, qui reflètent 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.

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

L'impact, « toutes choses égales d'ailleurs », sur les rémunérations nettes

des éléments autres que la catégorie juridique de l'établissement paraissent assez stables entre 1999 et 2000, et assez proches 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 apparaissent confirmées : à caractéristiques comparables, les rémunérations horaires sont plus élevées dans les établissements de la région parisienne que dans ceux de province (hors DOM), avec un écart allant de 5 % à 8 % selon les secteurs public ou privés.

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 un salaire inférieur « toutes choses égales par ailleurs » à celui des franciliens de 2 % en 1999 et de 6 % en 2000.

Enfin, toujours dans le secteur privé, les rémunérations horaires des infirmiers rattrapent celles des autres professions intermédiaires de soins (sages-femmes, techniciens médicaux et autres), l'écart (négligé) passant de près de 11 % en 1999 à 7 % en 2000. De même, ils accroissent leur écart (positif) avec les autres catégories de l'ordre de trois à cinq points de 1999 à 2000.