

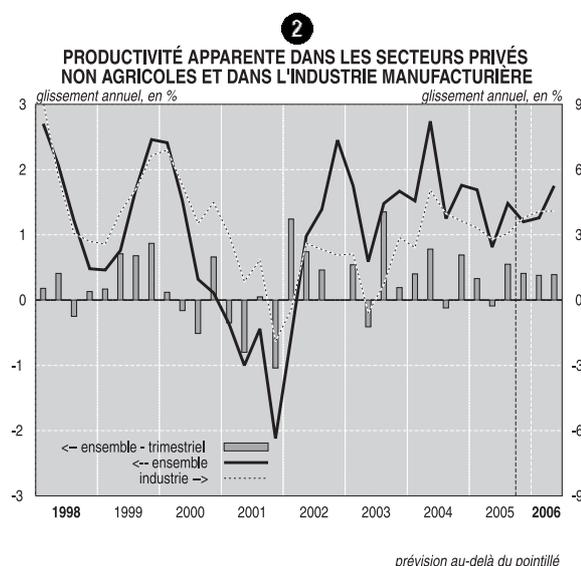
Emploi

En 2005, l'emploi total augmenterait de près de 120 000 personnes, sous les impacts cumulés de la reprise modérée de l'emploi salarié et des emplois créés par la montée en charge des mesures du « Plan de cohésion sociale ». Cette montée en charge s'accélérait au premier semestre de 2006, qui verrait se confirmer le redressement de l'emploi. Ainsi, environ 100 000 postes seraient créés sur cette période, principalement dans les secteurs non marchands.

Après une timide progression en 2004, l'emploi salarié des secteurs concurrentiels non agricoles connaîtrait une croissance légèrement plus soutenue en 2005 ; plus de 60 000 postes seraient en effet créés contre 5 000 au cours de l'année précédente. De fait, l'activité économique, chahutée au cours de l'année 2005, entraîne une reprise par à-coups des créations d'emplois. Au premier semestre de 2006, l'emploi marchand progresserait de façon similaire à la fin de l'année 2005, soit +0,1% par trimestre. En effet, les destructions de postes dans l'industrie faibliraient un peu par rapport au début de l'année 2005 et seraient compensées par les créations toujours vigoureuses dans la construction et régulières dans le tertiaire marchand.

La croissance de l'emploi marchand reste stable en prévision

En 2004, l'ensemble des secteurs marchands non agricoles, en dépit d'une activité économique relativement soutenue, n'a créé que 5 000 emplois. L'a-



justement de l'emploi à l'activité se faisant toujours avec retard, les créations de postes interviennent au cours de l'année 2005 : sur les trois premiers trimestres, le nombre de salariés progresse de 0,1% chaque trimestre, soit 42 000 nouveaux emplois. Cette progression devrait perdurer lors du quatrième trimestre de 2005 ainsi qu'au début de l'année 2006, y compris contribution des Contrats Nouveaux Embauchés ; 60 000 emplois seraient ainsi créés en 2005 et plus de 30 000 au cours des six premiers mois de 2006. L'impact sur l'emploi de la croissance de l'activité compenserait l'effet de l'aug-

CONTRIBUTIONS DYNAMIQUES A LA VARIATION D'HEURES TRAVILLÉES

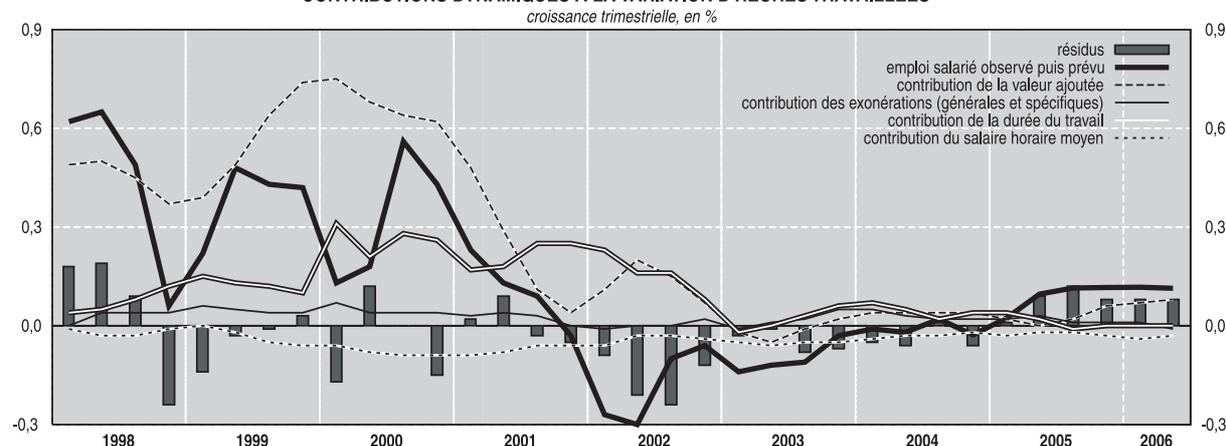


TABLEAU 1 : ÉVOLUTION DE L'EMPLOI

	Glissements trimestriels taux d'évolution en % - CVS										Glissements annuels taux d'évolution en % - CVS			Niveau de fin d'année en milliers - CVS		
	2004				2005				2006		2003	2004	2005	2003	2004	2005
	1 ^{er} T.	2 ^e T.	3 ^e T.	4 ^e T.	1 ^{er} T.	2 ^e T.	3 ^e T.	4 ^e T.	1 ^{er} T.	2 ^e T.						
Salariés des secteurs essentiellement mar- chands (1)	-0,1	0,1	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	-0,3	0,0	0,4	15405	15410	15472
Industrie	-0,6	-0,6	-0,6	-0,5	-0,7	-0,6	-0,6	-0,5	-0,5	-0,5	-2,7	-2,3	-2,3	3955	3863	3772
Industries agro-alimentai- res	-0,3	-0,6	-0,8	-0,1	-0,1	-0,2	0,2	0,2	0,1	0,1	-0,5	-1,7	0,1	579	569	569
Énergie	-0,3	-0,1	0,2	0,4	0,0	-0,3	-0,3	-0,3	-0,2	-0,1	-2,7	0,1	-0,9	234	234	232
Industrie manufacturière	-0,7	-0,7	-0,6	-0,7	-0,9	-0,7	-0,7	-0,6	-0,7	-0,6	-3,1	-2,6	-2,9	3143	3060	2971
dont :																
<i>Biens de consommation</i>	-0,9	-0,8	-1,0	-0,9	-1,2	-1,0	-1,1	-1,0	-0,9	-0,9	-4,3	-3,6	-4,2	652	628	602
<i>Automobile</i>	-0,7	0,2	0,7	0,1	-0,3	-0,5	-0,6	-0,5	-0,5	-0,4	-0,9	0,3	-1,8	291	291	286
<i>Biens d'équipement</i>	-0,4	-0,6	-0,7	-0,7	-0,7	-0,4	-0,2	-0,2	-0,2	-0,2	-2,9	-2,4	-1,5	793	774	762
<i>Biens intermédiaires</i>	-0,8	-0,8	-0,7	-0,7	-0,9	-0,8	-1,0	-0,8	-0,8	-0,8	-3,1	-2,9	-3,4	1408	1367	1321
Construction	0,5	0,2	0,5	0,6	0,6	1,0	0,5	0,5	0,5	0,5	1,0	1,9	2,7	1279	1303	1338
Tertiaire essentiellement marchand	0,1	0,3	0,1	0,2	0,3	0,3	0,2	0,3	0,3	0,3	0,4	0,7	1,1	10171	10245	10362
dont :																
<i>Commerces</i>	-0,1	0,1	-0,2	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2	0,3	0,6	-0,1	0,7	2999	2997	3018
<i>Transports</i>	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	-0,2	0,0	0,1	0,1	0,0	-0,4	-0,4	1073	1068	1064
<i>Services marchands (y compris intérim)</i>	0,2	0,6	0,4	0,3	0,5	0,4	0,4	0,4	0,4	0,3	0,6	1,5	1,7	5389	5469	5562
<i>Activités financières</i>	0,1	0,0	0,1	0,1	0,4	0,2	0,3	0,2	0,1	0,1	-0,6	0,3	1,1	709	711	718
	Glissements semestriels taux d'évolution en % - CVS										Glissements annuels en % - CVS			Niveau de fin d'année en milliers - CVS		
	2004		2005		2006		2003	2004	2005	2003	2004	2005				
	S1	S2	S1	S2	S1											
Tertiaire essentiellement non marchand (y compris CES, CEC...)	-0,2	0,1	0,0	0,8	1,0	0,3	-0,1	0,8	6779	6770	6828					
dont emplois aidés	-15,1	-10,0	-14,7	6,1	12,6	-21,2	-23,6	-9,5	381	291	263					
EMPLOI TOTAL (y compris salariés agricoles et non-salariés)	-0,1	0,0	0,1	0,3	0,4	-0,1	-0,1	0,5	24674	24660	24777					

■ Prévission
(1) Secteurs EB-EP

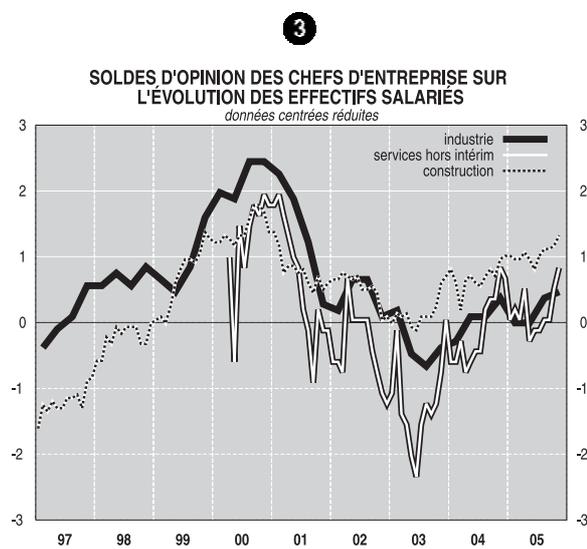
mentation des salaires, et les effets de l'aide à l'emploi marchand et de la durée du travail resteraient mesurés (cf. graphique 1).

Malgré un emploi peu dynamique, les gains de productivité apparente décroissent depuis la mi-2004. Ils devraient néanmoins accélérer à partir de 2006, portés par la reprise de l'activité (cf. graphique 2). Ils seraient de +1,3% en moyenne annuelle en 2005 et atteindraient +1,7% en glissement annuel à la fin du premier semestre de 2006. Ils se situeraient ainsi à nouveau au-dessus de leur moyenne de long terme.

La baisse de l'emploi industriel s'atténue légèrement

Depuis la mi-2001, l'industrie subit des destructions nettes d'emplois. En 2004, plus de 90 000 postes y ont été supprimés et au cours des neuf premiers mois de l'année 2005, la baisse de l'emploi industriel s'est poursuivie à raison de plus de 20 000 postes par trimestre. Les perspectives des chefs d'entreprises en matière d'embauche s'améliorant sur la période récente (cf. graphique 3), la baisse devrait légèrement s'atténuer à la fin de l'année 2005

puis se stabiliser au début de l'année 2006 (cf. graphique 4). En outre, la baisse de l'emploi concernerait encore essentiellement les industries manufacturières. Près de 40 000 postes seraient détruits dans ce secteur au cours du premier semestre de 2006, soit respectivement -0,7% puis -0,6% au cours des premier et deuxième trimestres. Les gains



de productivité apparente dans les secteurs manufacturiers accélèrent sensiblement à partir de fin 2005 pour repasser légèrement à la fin du premier semestre 2006 au-dessus de leur moyenne de long terme.

L'emploi dans la construction poursuit sa progression régulière

En 2005, l'emploi dans la construction confirme son dynamisme : plus de 20 000 emplois y sont créés au cours du premier semestre, soit une progression de +0,6% puis +1,0% lors des premier et deuxième trimestres. Cette robustesse ne se dément pas au troisième trimestre avec +0,5%. En outre, les opinions des chefs d'entreprise n'indiquent pas de changement prochain dans leurs embauches, et l'emploi devrait poursuivre sa croissance sur un rythme trimestriel de 0,5% jusqu'à la moitié de l'année 2006. Près de 35 000 emplois seraient ainsi créés dans la construction en 2005 et environ 14 000 pendant les six premiers mois de 2006.

L'emploi du secteur tertiaire progresse régulièrement

Après avoir accéléré en 2004, le rythme de créations d'emplois dans le secteur tertiaire (où se trouvent près des deux tiers des salariés) faiblit progressivement en 2005, de +0,3% par trimestre en début d'année à +0,2% au cours du troisième trimestre. Le rythme des créations d'emplois devrait se stabiliser au cours du quatrième trimestre 2005 et des deux premiers trimestres de 2006 à +0,3% par trimestre. Ainsi, le secteur tertiaire créerait environ 120 000 emplois en 2005 puis 55 000 sur le premier semestre de 2006. Il constituerait ainsi le principal moteur des créations d'emplois.

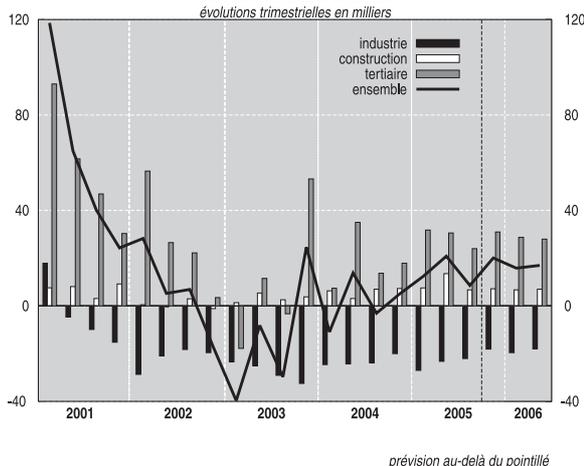
La hausse de l'emploi salarié dans les secteurs non marchands s'amplifierait sur le premier semestre de 2006

L'emploi salarié dans le secteur non marchand serait en augmentation en 2005 (+0,8 % en glissement annuel) après avoir légèrement diminué en 2004 (-0,1% en glissement annuel). Comme les années précédentes, la hausse des créations d'emplois non aidés dans ce secteur serait obérée par la diminution du nombre de bénéficiaires de contrats aidés. Mais si la baisse des emplois du secteur non marchand aidé était massive en 2003 et en 2004, elle serait nettement moins marquée en 2005. En effet, la politique de l'emploi a été modifiée en début d'année 2005 par la mise en application du Plan de cohésion sociale⁽¹⁾ et réorientée vers le secteur non marchand.

(1) Pour plus d'informations sur les modifications intervenues dans la politique de l'emploi consécutives à l'entrée en vigueur du Plan de cohésion sociale, se reporter à l'encadré de la fiche emploi de la note de conjoncture de décembre 2004 « les changements dans la politique de l'emploi en 2005 ».

4

ÉVOLUTION DE L'EMPLOI SALARIÉ DANS LES GRANDS SECTEURS



Aux Contrats Emplois Consolidés (CEC) et aux Contrats Emplois Solidarités (CES) ont succédé le Contrat d'avenir et le Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi (CAE). Mais 2005 est une année de transition : les sorties des anciens dispositifs sont importantes tandis que la montée en charge des nouveaux contrats intervient essentiellement à partir de l'été. Ainsi, l'évolution du nombre de bénéficiaires d'un contrat aidé du secteur non marchand resterait négative sur l'ensemble de l'année 2005, mais s'améliorerait en fin d'année : après avoir été négative au premier semestre, elle redeviendrait positive au second semestre.

Au premier semestre de 2006, la hausse de l'emploi salarié dans le secteur non concurrentiel s'amplifierait (+1,0% sur le semestre). D'une part, l'emploi non marchand hors dispositifs d'aide poursuivrait sa hausse et d'autre part, le nombre de bénéficiaires d'un contrat aidé dans le secteur non marchand serait en augmentation. En effet, selon le projet de loi de Finances 2006, environ 300 000 entrées seraient prévues en Contrat d'avenir et en CAE en 2006.

L'emploi total accélérerait à l'issue du premier semestre 2006

Après avoir légèrement diminué en 2004, l'emploi total augmenterait de 117 000 personnes sur l'ensemble de l'année 2005. La baisse de l'emploi non marchand aidé serait en effet compensée par l'augmentation de l'emploi tertiaire non marchand hors dispositifs d'aide ainsi que par la hausse de l'emploi salarié concurrentiel. À l'issue du premier semestre de 2006, l'emploi total serait également en hausse, d'environ 100 000 postes. Cette accélération serait portée, à parts à peu près égales, par l'augmentation du nombre de bénéficiaires d'un contrat d'aide à l'emploi non marchand, par des créations d'emplois toujours soutenues dans les secteurs non marchands (hors emplois aidés) et par la reprise de l'emploi salarié concurrentiel. ■

ENCADRÉ : EFFETS THEORIQUES DES CONTRATS NOUVELLES EMBAUCHES SUR LA DEMANDE DE TRAVAIL

Dans le cadre du Plan d'Urgence pour l'Emploi (PUE), un nouveau contrat de travail a été créé, dit « Contrat Nouvelles Embauches » (CNE). Ce contrat est utilisable par toutes les entreprises ne dépassant pas 20 salariés. Du point de vue de l'entreprise, c'est-à-dire vu du côté de la demande de travail, il se présente comme un Contrat à Durée Indéterminée (CDI) pour lequel les procédures de licenciement sont facilitées pendant les deux premières années et l'indemnité de rupture pour le salarié éligible dès le premier jour.

La création des CNE répond à un objectif de plus grande flexibilité du marché du travail. Cet objectif est motivé par l'idée que certaines entreprises refusent d'embaucher, alors même qu'elles seraient en mesure de le faire, de peur de ne pas pouvoir se défaire dans le futur de ces nouveaux salariés. C'était déjà ce souci d'augmenter la flexibilité du marché du travail qui avait motivé la création des contrats à durée déterminée (CDD), qui spécifient explicitement la durée du contrat. Cette politique vise à diminuer, pour l'employeur, le coût d'une rupture de contrat ainsi que l'incertitude qui lui est liée.

Dans le cas des CDI, le droit du travail limite en effet l'usage des licenciements par les employeurs après la fin de la période d'essai. Tout d'abord, tout licenciement doit être pleinement motivé par l'employeur, par des raisons prévues dans la loi. Cette justification du licenciement peut faire l'objet d'un recours aux prud'hommes entraînant, si le licenciement est jugé abusif, le paiement d'indemnités beaucoup plus lourdes que pour un licenciement correctement motivé, voire l'obligation pour l'employeur de reprendre le salarié. À cela, s'ajoutent, dans le cas de licenciements de salariés de plus de deux ans d'ancienneté, des indemnités et des contraintes non

monétaires (procédurales), visant généralement à imposer un délai avant qu'un licenciement devienne effectif (consultation préalable dans certains cas des représentants du personnel, obligation de reclassement, délai de préavis, entretien obligatoire avec le salarié pour justifier le licenciement, délai avant la notification du licenciement). La procédure s'alourdit dans le cas des licenciements économiques de plus de 10 salariés avec l'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi. Le « coût » des licenciements peut ainsi devenir très élevé ou difficilement prévisible par l'employeur du fait de l'incertitude sur la durée d'éventuelles procédures judiciaires et sur le montant final des indemnités et/ou pénalités versées au salarié.

Les CDD et les CNE représentent pour les employeurs deux moyens de limiter les coûts liés aux licenciements, et notamment le coût « incertain » engendré par un possible recours aux prud'hommes. Le CDD permet d'embaucher temporairement un salarié pour une durée fixée à l'avance. À l'échéance du contrat, les deux parties ne sont plus liées. Si l'employeur veut se défaire du salarié avant le terme du contrat, le coût maximal de la rupture sera égal à la somme des rémunérations dues jusqu'à la fin du contrat. Cependant, il y a deux limites à l'utilisation des CDD. Le recours aux CDD n'est prévu par la loi que pour accomplir des tâches précises et temporaires dans l'entreprise (notamment remplacement d'un salarié, accroissement temporaire de l'activité, travaux urgents ou saisonniers, etc.). De plus, les CDD ne peuvent dépasser 18 mois, y compris un renouvellement éventuel.

Par rapport à un CDI, du point de vue de l'entreprise, le CNE supprime en théorie les coûts dus à l'incertitude liée à une rupture de contrat au cours des deux premières an-

TABLEAU : PRINCIPALES RESTRICTIONS SUR LES LICENCIEMENTS ASSOCIÉES AUX TYPES DE CONTRAT DE TRAVAIL (*)

Caractéristique	Contrat Nouvelles Embauches (CNE)	Contrat à Durée Indéterminée (CDI)	Contrat à Durée Déterminée (CDD)
Rupture de contrat	<i>Moins de 2 ans d'ancienneté</i> : simple notification. <i>Au-delà de 2 ans</i> : règles applicables aux CDI.	<i>Période d'essai</i> (variable selon les branches et les types d'emploi, généralement moins de 6 mois) : simple notification. <i>Au-delà</i> : à motiver de la part de l'employeur (selon les cas : licenciement économique, motif personnel, faute grave).	<i>Période d'essai</i> (de 1 jour à 1 mois selon la durée du contrat) : simple notification. <i>Au-delà</i> : à motiver de la part de l'employeur.
Durée de préavis	<i>Au cours du 1^{er} mois</i> : aucune. <i>De 1 à 6 mois</i> : 15 jours. <i>Au-delà de 6 mois</i> : 1 mois.	<i>Période d'essai</i> : aucune. <i>6 à 24 mois d'ancienneté</i> : 1 mois. <i>Plus de 2 ans d'ancienneté</i> : 2 mois.	Durée du contrat fixée à l'avance. On peut donc interpréter la durée courant jusqu'à la fin du contrat comme une "durée de préavis".
Indemnité de licenciement	10% du montant total de la rémunération brute perçue (8% versés au salarié, 2% versés aux Assedic afin de renforcer l'aide au retour à l'emploi du salarié licencié).	<i>Période d'essai</i> : aucune. <i>Plus de 2 ans d'ancienneté</i> : un dixième du salaire mensuel (nombre d'années d'ancienneté entre 2 et 10), plus un sixième du salaire mensuel (nombre d'années d'ancienneté au-delà de 10). Ce taux d'indemnisation est doublé en cas de licenciement économique.	<i>Période d'essai</i> : aucune. <i>Rupture avant terme</i> : somme des rémunérations dues jusqu'à la fin du contrat. <i>Au terme du contrat</i> : 10% du total de la rémunération brute (sauf dans certaines branches : entre 6 et 10%).
Délai de carence	Pas de possibilité d'embaucher le même salarié pendant les trois mois qui suivent la fin du contrat.	Aucun	Pas de possibilité de remplir le poste pendant une durée égale à un tiers de la durée totale du CDD (ou un demi si le CDD n'exécède pas 14 jours)

(*) On indique à chaque fois les caractéristiques applicables dans la plupart des cas. Celles-ci peuvent toutefois avoir été négociées, et donc être différentes, dans certaines branches.

nées, notamment le risque de dommages et intérêts pour le salarié si le juge prud'homal constate le défaut de « cause réelle et sérieuse », puisque cette rupture peut se faire sur notification de l'employeur sans justification dans le cadre prévu par la loi. Le CNE ajoute toutefois le coût lié à l'indemnité de rupture (au salarié 8% des salaires versés et au service public de l'emploi 2% des salaires versés) ainsi que le coût d'un préavis plus favorable au salarié (15 jours de 1 à 6 mois).

Quels effets peut-on attendre des CNE sur la demande de travail ?

Par rapport à un CDI (hors période d'essai) et par rapport à un CDD qu'une entreprise voudrait rompre avant son terme normal, le CNE présente *a priori* des coûts de licenciements plus faibles⁽¹⁾. Il serait donc appelé à se substituer en partie à la fois au CDD et au CDI, puisqu'il est *a priori* plus avantageux pour l'employeur.

Cependant, l'effet net sur le coût du travail est difficile à estimer. Il ne correspond pas forcément aux montants légaux des indemnités que les entreprises auraient dû payer si elles avaient licencié des employés embauchés en CDI ou en CDD et non en CNE. Les entreprises peuvent en effet intégrer partiellement ou totalement ces indemnités, ainsi que les autres coûts liés aux licenciements, lors de la fixation du salaire mensuel. Elles fixeraient un salaire un peu plus faible que le niveau habituel sur le marché du travail, l'écart pouvant être interprété comme une « prime » liée à l'incertitude, que l'entreprise retiendrait en prévision d'éventuels coûts de licenciement. Plus l'incertitude est grande, plus cette « prime » serait grande. Il est toutefois difficile d'en quantifier l'ampleur, c'est-à-dire la manière dont les entreprises peuvent répercuter le montant des indemnités de licenciement sur les salaires. En effet, la concurrence sur le marché du travail et les pouvoirs de négociation respectifs des employeurs et des salariés limitent l'ampleur de cette « prime ».

La principale différence entre les contrats se situerait donc au niveau de l'incertitude sur la relation d'emploi. Les CNE sont surtout avantageux pour les entreprises où cette incertitude est élevée ou très coûteuse. Ce serait le cas, par exemple, dans les secteurs où la demande est très volatile et guère prévisible. Ce serait également le cas dans les très petites entreprises ou les entreprises récemment créées, dont les fonds de roulement sont faibles. Ces entreprises pourraient renoncer à des embauches si leur trésorerie ne leur permet pas de payer les indemnités de licenciement ou les coûts de procédure liés à une rupture de CDI ou à une fin anticipée de CDD.

Rappelons que, au moment de l'embauche, un employeur fait face à deux types d'incertitude. La première est liée au salarié : il s'agit de savoir si la personne embauchée a les compétences nécessaires pour le poste qu'elle occupe. Généralement, la période d'essai prévue dans les contrats CDD et CDI permet à l'employeur d'acquiescer cette information. La seconde incertitude est liée au poste lui-même : si la demande adressée à l'entreprise diminue, cette dernière sera amenée à réduire sa main-d'œuvre et donc à supprimer certains postes. L'incertitude liée à la demande peut couvrir une période plus longue que la durée habituelle des périodes d'essai. Face à une augmentation de sa demande, une entreprise peut choisir de créer un poste pour satisfaire cette demande nouvelle, mais elle peut également décider de renoncer à satisfaire cette demande, si le coût prévu de rupture du contrat de travail d'un salarié supplémentaire est supérieur au profit apporté par cette nouvelle demande⁽²⁾. C'est principalement dans de telles situations que les CNE pourraient contribuer à la création d'emplois.

On peut donc s'attendre à deux effets sur l'emploi de l'introduction des CNE dans les entreprises de 20 salariés ou moins. Dans la mesure où ils réduisent les coûts d'ajustement, ces contrats pourraient entraîner une plus grande volatilité de l'emploi, avec des créations plus nombreuses lorsque la demande croît et des destructions elles aussi plus nombreuses lors des phases de ralentis-

(1) Sauf dans certaines branches où le montant légal de la prime de fin de contrat des CDD est de 6% du montant total de la rémunération brute contre 10% pour les CNE.

(2) Notons que, dans cette situation, le CDI permet également de mettre fin au contrat de travail en cas de baisse de la demande, puisque les difficultés économiques sont un motif de licenciement prévu par le droit du travail. Néanmoins, les coûts de licenciements sont alors doublés et il reste une incertitude liée à la possibilité d'un recours aux prud'hommes par le salarié, et donc au coût et à la durée de cette procédure.

sement ou de baisse de la demande. Une hausse du niveau *moyen* de l'emploi est également possible, mais son ampleur est difficile à estimer par avance, puisqu'elle dépend de l'effet de l'incertitude sur la demande de travail des petites entreprises et du nombre d'entreprises qui renoncent à ou retardent un recrutement du fait de cette incertitude.

Quelle évaluation possible à l'heure actuelle ?

À ce jour, aucune estimation des créations d'emplois *attendues* à la suite de la mise en place des CNE n'a été tentée de la part des économistes. Une telle évaluation, dite « *ex ante* », suppose de connaître pleinement le comportement de demande de travail des petites entreprises : il s'agirait en effet d'estimer les postes de travail que ces entreprises renoncent à créer par anticipation des coûts liés à la disparition éventuelle du poste.

Le dispositif statistique permettant un *comptage* et une caractérisation des emplois en CNE est en cours de mise en place, avec l'intégration de ces contrats dans les diverses sources statistiques disponibles⁽³⁾. Ces sources

permettront, dans le courant de l'année 2006, de connaître le nombre de salariés en CNE, ainsi que les caractéristiques de ces salariés et des entreprises qui les emploient.

Des premières estimations ont été publiées par l'Acoss en octobre et novembre 2005, suite à une exploitation des Déclarations Uniques d'Embauche (DUE)⁽⁴⁾. Elles font état d'une proportion relativement stable des CNE dans le total des déclarations d'embauche des entreprises de moins de 20 salariés : 10,5 % en septembre et 11 % en octobre. Ces parts correspondraient à environ 70 000 CNE déclarés chaque mois. Il est cependant difficile de dégager des enseignements de seulement deux mois d'observations⁽⁵⁾.

Quoi qu'il en soit, le simple comptage des salariés embauchés en CNE ne renseigne pas sur le nombre de créations *nettes* d'emplois dues à ces contrats, qui sont pertinentes pour en évaluer l'effet. Une estimation relativement précise de ces créations nettes ne sera pas possible avant plusieurs trimestres. ■

3) Notamment l'enquête emploi, l'enquête mensuelle sur les mouvements de main-d'œuvre (Emmo, couvrant les entreprises de 10 à 20 salariés), l'enquête annuelle Acemo sur les très petites entreprises (couvrant les entreprises de moins de 10 salariés), le fichier des établissements de l'Unedic, le fichier historique de l'ANPE, les déclarations uniques d'embauche de l'Acoss.

(4) L'exploitation des DUE à des fins de production statistique au niveau national a été initiée à l'occasion de ces estimations de déclarations d'embauche en CNE. On dispose donc de peu de recul pour juger de la qualité de ces données et les comparer à d'autres sources sur les mouvements de main-d'œuvre. En particulier, la part des déclarations se traduisant par une embauche effective est mal connue. On rappelle que les chiffres cités ici sont estimés uniquement à partir des déclarations par Internet (45% des DUE). Le nombre total de déclarations d'embauche est par ailleurs évalué en considérant qu'environ 14 % n'ont pas encore été traitées au moment de l'exploitation statistique des données.

(5) L'estimation avancée pour le mois d'août est reconnue comme peu fiable, le type de contrat étant assez mal renseigné.

Chômage

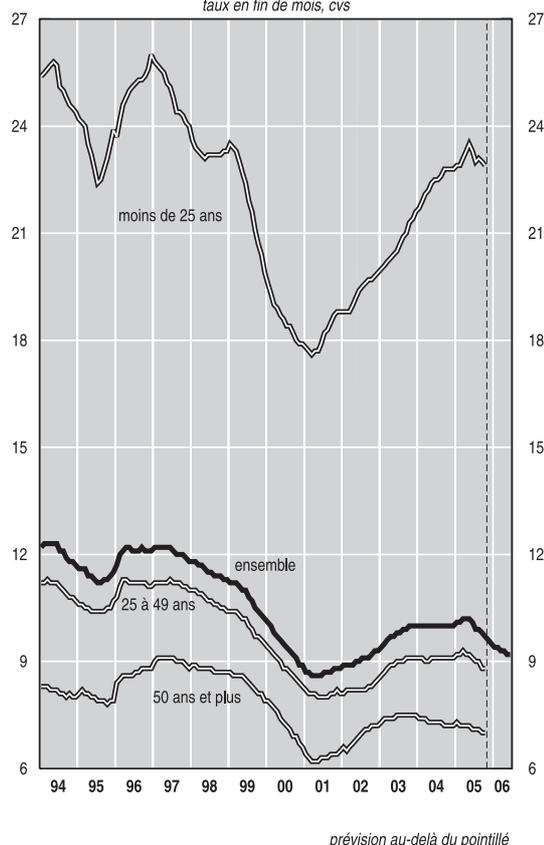
À la fin octobre 2005, le nombre de chômeurs au sens du BIT s'est établi à 2 665 000 personnes, soit 9,7% de la population active. Le taux de chômage, stable tout au long de l'année 2004, est reparti à la hausse sur le premier trimestre de 2005, atteignant 10,2% fin mars 2005. Le chômage s'est ensuite infléchi entre fin mars et fin octobre avec une baisse de plus de 100 000 personnes. Cette diminution s'observe particulièrement chez les 25-49 ans, les chômeurs de moins de 25 ans profitant de cette baisse plus tardivement que les autres classes d'âge.

La reprise de l'emploi total se confirmerait plus nettement à la fin de l'année 2005 et sur le premier semestre de 2006, avec la poursuite de l'augmentation de l'emploi salarié, la montée en charge des contrats aidés prévus dans le cadre du Plan de cohésion sociale et la hausse, toujours régulière, de l'emploi non marchand non aidé. Dans ce contexte, le taux de chômage continuerait de baisser pour s'établir à 9,5% fin 2005 puis à 9,2% à la fin juin 2006.

Le chômage diminue depuis le printemps 2005

Après être resté stable tout au long de l'année 2004, avec un taux de 10,0%, le chômage a fortement augmenté sur le premier trimestre de 2005. La hausse a été essentiellement concentrée sur le mois de janvier, avec 35 000 chômeurs en plus. Le chômage est ensuite resté relativement stable en avril et mai 2005 pour décroître fortement en juin 2005 (-29 000 personnes sur le mois). La décrue s'est confirmée sur le troisième trimestre de l'année avec une diminution de près de 70 000 chômeurs. Ainsi, après avoir atteint 10,2% à la fin du premier trimestre de 2005, le taux de chômage a décliné tout au long de l'année pour s'établir à 9,7% fin octobre 2005⁽¹⁾.

1
CHÔMAGE au sens du BIT (par âge)
taux en fin de mois, cvs



La baisse du chômage en 2005 est plus tardive pour les moins de 25 ans

Le chômage des 50 ans et plus, orienté à la baisse en 2004, a continué sa décrue régulière au cours de

(1) Pour plus d'informations, se reporter à l'encadré « Comment interpréter la baisse du chômage observée au troisième trimestre de 2005 ? » dans cette fiche.

TABLEAU 1 : TAUX DE CHÔMAGE AU SENS DU BIT

	Niveaux en fin de période, CVS										Moyennes annuelles		
	2004				2005				2006		2003	2004	2005
	1 ^{er} T.	2 ^e T.	3 ^e T.	4 ^e T.	1 ^{er} T.	2 ^e T.	3 ^e T.	4 ^e T.	1 ^{er} T.	2 ^e T.			
Ensemble	10,0	10,0	10,0	10,0	10,2	10,1	9,8	9,5	9,3	9,2	9,7	10,0	10,0
Moins de 25 ans	22,1	22,5	22,8	22,8	23,1	23,3	23,0	-	-	-	20,8	22,4	-
25 à 49 ans	9,0	9,1	9,1	9,1	9,3	9,1	8,8	-	-	-	8,9	9,1	-
50 ans et plus	7,4	7,3	7,2	7,2	7,2	7,1	7,0	-	-	-	7,4	7,3	-

Prévision

TABLEAU 2 : BOUCLAGE DE LA POPULATION ACTIVE

(cvs, en milliers)

	Glissements annuels				Glissements semestriels						
	2002	2003	2004	2005	2003		2004		2005		2006
					1 ^{er} S.	2 nd S.	1 ^{er} S.	2 nd S.	1 ^{er} S.	2 nd S.	1 ^{er} S.
(1) Population active tendancielle	150	125	108	67	63	61	58	49	39	28	16
(2) Effets de flexion du chômage	-24	-28	-1	18	-20	-8	-1	0	-3	21	13
(3) Effet retrait d'activité	58	12	-70	-47	8	5	-36	-34	-24	-23	-19
<i>dont : Préretraites</i>	45	12	9	11	9	4	6	3	4	7	8
(4) Offre de travail potentielle =(1)+(2)+(3)	183	108	37	37	51	58	21	16	12	25	10
(5) Emploi total	139	-29	-15	117	-28	-1	-13	-1	32	84	100
<i>dont : Emploi salarié EB-EP</i>	23	-53	5	62	-48	-5	3	2	33	29	33
<i>Emploi non marchand aidé</i>	-13	-102	-90	-28	-47	-55	-58	-32	-43	15	33
(6) Contingent	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
(7) Chômeurs BIT	163	190	5	-118	134	56	5	-1	19	-137	-90
(8) Population active observée	301	161	-10	-2	106	55	-8	-2	51	-52	10
(9) Défaut de bouclage = (8)-(4)	118	52	-47	-39	55	-3	-29	-18	39	-78	0

Prévission

l'année 2005, embellie interrompue seulement au cours du mois de janvier 2005. De 7,2% à la fin décembre 2004, leur taux de chômage a diminué pour s'établir à 7,0% fin octobre 2005. L'effet du dispositif de départ à la retraite pour carrière longue, débuté en 2004 et toujours vigoureux en 2005, peut expliquer en partie cette amélioration.

La classe d'âge des chômeurs âgés de 25 à 49 ans a plus bénéficié que les autres de la baisse récente du chômage, avec 27 000 chômeurs en moins au deuxième trimestre et 52 000 au troisième trimestre. Le taux de chômage des 25-49 ans a ainsi diminué pour s'établir à 8,8% à l'issue du mois d'octobre 2005.

Enfin, le chômage des jeunes a quant à lui poursuivi son augmentation jusqu'à la mi-2005 pour s'établir à 23,5% à la fin mai 2005. Plusieurs éléments peuvent être avancés pour expliquer cette hausse toujours soutenue : la faiblesse de l'emploi intérimaire, la baisse des entrées en contrat jeune en entreprise et plus généralement la période de transition entre la fin de certains contrats aidés et la montée en charge des nouveaux contrats du Plan de cohésion sociale.

La baisse du chômage chez les jeunes n'a donc commencé qu'au troisième trimestre de 2005. Avec près de 10 000 chômeurs de moins sur le trimestre, le taux de chômage des moins de 25 ans est redescendu à 23% fin septembre 2005 et 22,9% fin octobre.

Le taux de chômage baisserait fin 2005 et début 2006, pour atteindre 9,2% en juin 2006

La population active tendancielle ralentirait assez sensiblement en 2005 et en 2006 : +67 000 en 2005 puis +29 000 en 2006, contre +108 000 en 2004. En effet, la part de la classe d'âge la plus active (25-49

ans) dans la population totale continue de diminuer du fait du vieillissement de la population et de la stabilisation des comportements d'activité des jeunes. La réforme des retraites de 2003 aurait limité ce ralentissement en 2005 via l'effet de la surcote qui inciterait une partie des personnes pouvant partir en retraite à prolonger leur activité. Enfin, les départs massifs en retraite de la génération « baby boom » commenceraient leur montée en charge en 2005 et 2006, infléchissant ainsi la population active tendancielle.

Après avoir été légèrement négatifs début 2005, les effets de flexion⁽²⁾ deviendraient positifs et plus massifs sur le restant de l'année 2005 et sur le premier semestre de 2006, en lien avec une variation à la baisse marquée du chômage.

De plus, les dispositifs de retrait d'activité comme les préretraites et les stages d'insertion et de formation à destination des chômeurs ont fortement diminué en 2005, contribuant ainsi à augmenter la population active⁽³⁾. D'une part, le nombre de bénéficiaires de stages d'insertion et de formation a baissé fortement en 2005 suite à l'arrêt de ces dispositifs (-16 000 sur l'année). D'autre part, le nombre de bé-

(2) Lorsque la conjoncture est mal orientée, et notamment lorsque le chômage est élevé, une partie de la population renonce à entrer sur le marché du travail ou préfère en sortir. À l'opposé, lorsque la conjoncture devient favorable, un plus grand nombre d'individus choisissent de chercher un emploi. Cet effet du taux de chômage sur la décision d'entrer ou de sortir du marché du travail est appelé « effet de flexion ».

(3) Si le stock de bénéficiaires des dispositifs de retrait d'activité augmente, la population active tendancielle en est diminuée d'autant.

néficiaires des dispositifs de préretraite tels que l'Arpe, l'ASFNE et le dispositif Cats⁽⁴⁾ diminuerait également (-11 000), le public éligible pour ces dispositifs étant de plus en plus restreint⁽⁵⁾.

Sur le premier semestre de 2006, les effets de ces mesures seraient plus limités : les bénéficiaires de stages de formation sont presque tous sortis de ces dispositifs tandis que le nombre de préretraites continuerait sa diminution en 2006.

Mais c'est surtout la possibilité de départ anticipé en retraite qui produit un impact sur la population active⁽⁶⁾ depuis le début de l'année 2004. Ce dispositif, mis en place depuis le 1^{er} janvier 2004, permet aux actifs ayant commencé à travailler jeunes et ayant eu des carrières longues de partir à la retraite avant 60 ans, sous certaines conditions. Massifs en 2004 (90 000 personnes), les départs seraient encore nombreux en 2005 : 75 000 bénéficiaires supplémentaires quitteraient la population active. Le dispositif est de plus partiellement ouvert à la fonction

publique depuis le 1^{er} janvier 2005. Les départs se poursuivraient à un rythme relativement soutenu en 2006. Ainsi, le nombre d'actifs serait réduit de 17 000 personnes en raison de ce dispositif sur le premier semestre de 2006.

Au total, l'accroissement de l'offre de travail⁽⁷⁾ se ralentirait : +37 000 personnes en 2005 et +10 000 sur le premier semestre de 2006. Parallèlement, l'emploi total progresserait au cours de l'année 2005 (+117 000, cf. fiche « emploi »), sous l'effet de créations d'emplois en reprise dans le secteur marchand et très vigoureuses dans le secteur non marchand. Ainsi, le taux de chômage au sens du BIT, après s'être affiché à 9,7% à la fin du mois d'octobre 2005, diminuerait à 9,5% en fin d'année 2005. Sur le premier semestre de 2006, la hausse de l'emploi total s'accélérerait, avec 100 000 emplois en plus. Ainsi, le taux de chômage continuerait de décroître pour atteindre 9,3% à l'issue du premier trimestre de 2006 et 9,2% fin juin 2006. ■

(4) Allocation de Remplacement Pour l'Emploi, Allocation Spéciale du Fond National pour l'Emploi, Cessation d'Activité de certains Travailleurs Salariés.

(5) Plus particulièrement, le dispositif « CATS » a été restreint aux personnes exerçant des métiers pénibles depuis le 30 janvier 2005.

(6) Pour plus de détails sur le dispositif de départ en retraite anticipée, se reporter au dossier thématique « Quel ralentissement de la population active attendre en 2004 ? » publié dans la note de conjoncture de décembre 2003.

(7) En prévision, les évolutions de la population active sont composées des variations de la population active tendancielle, des effets de la conjoncture sur les taux d'activité (flexion) et des effets des mesures de retraits d'activité sur la population active (stages, préretraites, retraites anticipées).

Entre fin juin et fin septembre 2005, le chômage au sens du BIT a baissé de 69 000 personnes. Au cours de la même période, les secteurs concurrentiels n'auraient créé que 9 000 emplois salariés (selon les premières estimations). Ces créations d'emplois seraient ainsi loin de pouvoir expliquer à elles seules la baisse du chômage.

La confrontation de ces deux chiffres se traduit par un paradoxe apparent, qu'il convient néanmoins ici de relativiser du fait d'une information encore imparfaite sur l'état du marché du travail à l'automne 2005. D'une part, l'information statistique disponible sur l'emploi au troisième trimestre n'est que partielle, puisqu'elle ne couvre pas les plus petits établissements et que les estimations d'emploi non salarié et d'emploi dans les secteurs non concurrentiels (agriculture, éducation, santé, associations et administrations) ne sont pas encore disponibles. D'autre part, seules les évolutions de la série de demandeurs d'emploi en fin de mois (DEFM) inscrits à l'ANPE sont connues pour l'instant. La série mensuelle de chômage est donc provisoire, puisque calculée uniquement d'après ces DEFM (cf. *infra*). Elle pourra être révisée en février 2006, lorsque seront connus les résultats pour 2005 de l'enquête emploi, seule source statistique permettant de connaître le nombre de chômeurs au sens du Bureau International du Travail (BIT).

Cet encadré examine les différentes explications de la baisse du chômage que l'on peut avancer à ce stade.

1) Une reprise plus nette de l'emploi ?

Le début de l'année 2005 a été marqué par une reprise de l'emploi salarié dans les secteurs concurrentiels, avec 42 000 nouveaux emplois sur les trois premiers trimestres. Néanmoins, les créations d'emplois dans ces secteurs restent inférieures à la baisse du chômage, et ne peuvent donc pas l'expliquer à elles seules. Les estimations provisoires pour le troisième trimestre font ainsi état de 9 000 créations d'emplois, à comparer à la baisse de 69 000 chômeurs BIT sur la même période.

Ces estimations provisoires sont obtenues à partir de l'enquête Acemo, qui ne couvre que le champ des établissements de 10 salariés et plus⁽¹⁾. Elles ne permettent donc pas de rendre compte d'une évolution de l'emploi différenciée dans les très petites entreprises, qui a pu bénéficier de la mise en place du CNE. Notons néanmoins que des créations d'emplois dues à cette mise en place

seraient partiellement prises en compte, puisque l'enquête couvre le champ des entreprises de 10 à 20 salariés.

Malgré la montée en charge des différents dispositifs du Plan de cohésion sociale, les recrutements sur les nouveaux contrats aidés dans le secteur non marchand ne semblent pas non plus pouvoir expliquer la baisse du chômage observée. La hausse des nouveaux contrats ne parvient pas à compenser la baisse des anciens : le nombre de salariés en Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi (CAE) ou en contrat d'avenir augmente ainsi de 42 000 personnes au cours du troisième trimestre 2005, soit moins que la baisse du nombre d'emplois jeunes, de Contrats Emploi Consolidé (CEC) et de Contrats Emploi Solidarité, qui s'est élevée à 66 000 personnes⁽²⁾. Au total, entre la fin juin et la fin septembre, le nombre de personnes en contrat aidé dans les secteurs non marchands diminue de 23 500.

Les estimations d'emploi ne sont pas encore disponibles pour certains secteurs : agriculture, éducation, santé, associations et administrations, ainsi que pour les non-salariés. On ne peut donc pas a priori écarter l'idée que ces secteurs auraient créé beaucoup d'emplois.

2) Des sorties d'activité plus nombreuses ?

Une diminution du chômage ne correspond pas nécessairement à des reprises d'emploi plus nombreuses. Elle pourrait également s'expliquer par une hausse des sorties vers l'inactivité. Il s'agit généralement de sorties en fin de vie active (retraite ou préretraite) ou de sorties vers la formation.

L'hypothèse d'une augmentation des sorties *directes* des chômeurs vers l'inactivité est difficilement compatible avec la structure par sexe et âge de la baisse observée du chômage. C'est en effet parmi les hommes de 25 à 49 ans que cette baisse est la plus forte (-4,7% entre fin mai et fin septembre), c'est-à-dire la classe d'âge pour laquelle les effets de flexion sont *a priori* les plus faibles.

En revanche, un mécanisme *indirect* est possible, avec une hausse des sorties vers l'inactivité des seniors en emploi et un remplacement de ces nouveaux retraités par des chômeurs. Dans ce cadre, une baisse du chômage sans augmentation de l'emploi salarié est envisageable, puisqu'il s'agit de remplacements et non de créations d'emplois. On devrait alors observer une hausse de la rotation de la main-d'œuvre correspondante à ces remplacements⁽³⁾.

L'arrivée à l'âge de la retraite des premières générations du « baby-boom » implique effectivement une augmentation des sorties d'activité. Néanmoins, cet effet démographique ne semble pas d'ampleur suffisante pour expliquer complètement la baisse du chômage. La population active resterait en effet croissante, d'environ 15 000 personnes, au troisième trimestre (cf. *tableau 2 « bouclage de la population active »*). Cette estimation correspond à une prévision faite à partir de la démo-

(1) Les évolutions d'emploi dans les entreprises de 10 salariés et plus sont étalonnées pour être représentatives de l'ensemble des entreprises. Cela revient à extrapoler les évolutions d'emploi dans les très petites entreprises à partir des évolutions observées dans les entreprises de 10 salariés et plus.

(2) Cf. « Tableau de bord des politiques de l'emploi », Dares.

(3) Les statistiques sur les flux de main-d'œuvre (entrées et sorties de l'emploi) au troisième trimestre 2005 seront publiés au printemps 2006.

graphie des actifs, sous l'hypothèse de comportements d'activité globalement stables par rapport aux années précédentes et en utilisant l'information disponible à l'heure actuelle sur les départs en retraite anticipée⁽⁴⁾.

Par ailleurs, l'évolution du nombre de stages offerts aux demandeurs d'emploi ne permet pas d'expliquer une baisse du chômage qui serait liée à des entrées plus nombreuses dans ces stages. Dans le cadre du Plan de cohésion sociale, les stages de type SIFE ou « stage d'accès à l'entreprise » ont été arrêtés, des actions de formation plus présentes au sein des contrats aidés devant être mises en place pour les remplacer. En conséquence, le nombre de demandeurs d'emplois suivant ces stages a poursuivi sa diminution, pour s'annuler pratiquement à la fin septembre 2005.

3) Une modification de la gestion administrative ou du comportement d'inscription des chômeurs à l'ANPE ?

Les séries mensuelles de chômage sont obtenues grâce aux statistiques sur les demandeurs d'emplois en fin de mois inscrits à l'ANPE. La baisse observée depuis le mois de juin pourrait donc également s'expliquer par une baisse du nombre de ces demandeurs d'emplois inscrits, qui ne correspondrait pas à une baisse de même ampleur du chômage au sens du BIT.

Rappelons en effet que la série officielle de chômage correspond à la définition du BIT. Cette définition assure une stabilité dans le temps des concepts et la possibilité de comparaisons internationales. Elle correspond à trois critères : est considérée comme chômeur « au sens du BIT » une personne qui est sans emploi, qui en cherche activement un, et qui est disponible pour travailler immédiatement. La mesure du chômage au sens du BIT n'est possible que grâce à l'enquête emploi, effectuée par

l'Insee, dont les questions permettent spécifiquement de tester si ces trois critères sont satisfaits. Cependant, l'enquête emploi ne fournit une estimation suffisamment robuste du nombre de chômeurs qu'en moyenne sur une année, disponible deux mois après la fin de cette année.

Avant que cette estimation soit disponible, et afin de disposer d'estimations mensuelles du chômage, on utilise donc les statistiques des inscrits à l'ANPE, en faisant l'hypothèse que le nombre de chômeurs au sens du BIT évolue globalement de la même façon que celui des demandeurs d'emploi en fin de mois (DEFM) en catégorie 1, 2 et 3, hors activité réduite. Une telle hypothèse est justifiée par le fait que ces catégories sont les plus proches, d'un point de vue conceptuel, de la définition du chômage par le BIT. Dans la période récente, cette hypothèse a été généralement vérifiée.

Néanmoins, une modification de la gestion administrative des demandeurs d'emploi par l'ANPE ou du comportement d'inscription des chômeurs à l'ANPE pourrait entraîner des divergences entre l'évolution du chômage et celle des DEFM. Lorsque les résultats de l'enquête emploi de 2005 seront connus, c'est-à-dire en février 2006, il devrait être possible d'apprécier ces hypothèses. ■

(4) La CNAV suit chaque mois le nombre d'attributions de retraites anticipées. À partir d'estimations du délai entre la date d'attribution et le départ réel en retraite anticipée et d'une hypothèse sur le nombre d'actifs parmi les bénéficiaires de cette mesure, on estime qu'il y aurait eu environ 25 000 sorties d'activité dues à des départs en retraite anticipée au troisième trimestre 2005. Cette estimation correspond à un effet brut : l'effet net sur le total des sorties d'activité est plus faible, puisque ces départs en retraite sont déjà comptés dans le scénario tendanciel, avec quelques années de décalage.

Salaires

En 2005, le salaire moyen par tête (SMPT) du secteur concurrentiel non agricole augmenterait de 2,7%, progressant légèrement plus vite qu'en 2004 (+2,6%). Dans un contexte de baisse graduelle du chômage au second semestre, le salaire de base aurait été plus dynamique en 2005 qu'en 2004. En termes réels⁽¹⁾, le SMPT croîtrait de 1,5% en 2005 après 1,1% en 2004.

Au deuxième trimestre de 2006, l'évolution du SMPT du secteur concurrentiel non agricole serait de +2,9% en glissement annuel. En euro constants, le SMPT progresserait de 1,9% en glissement annuel au deuxième trimestre.

Le SMPT des administrations publiques croîtrait quant à lui de 2,4% en moyenne annuelle en 2005, soutenu notamment par des mesures générales de revalorisations de 0,9% en moyenne annuelle (soit +1,8% en glissement annuel). Du fait de ces mesures, l'acquis de croissance du point fonction publique serait de 1,0% pour 2006.

(1) Le déflateur est ici l'indice des prix de la consommation des ménages (comptes nationaux).

(2) Le SMPT intègre aussi les effets dits de « structure » qui traduisent les modifications de la structure des qualifications de la population salariée. Ils découlent notamment des promotions des salariés et des mouvements d'entrée et de sortie.

La légère accélération du SMPT entre 2004 et 2005 s'expliquerait par l'infléchissement du chômage

Au second semestre de 2005, le SMPT aurait progressé plus rapidement qu'au premier semestre (+1,5% après +1,3%). Cette accélération résulterait tout d'abord de la diminution graduelle du taux de chômage, qui crée un climat plus favorable aux salaires lors des négociations. Par ailleurs, les minima salariaux ont été fortement revalorisés au 1^{er} juillet 2005. De plus, la progression du SMPT serait confortée par une croissance économique plus robuste au second semestre de 2005 : avec une activité plus dynamique, les primes progressent plus rapidement, le recours au temps partiel est moins fréquent et l'augmentation du nombre d'heures supplémentaires plus importante.

Sur l'ensemble de l'année, le SMPT, qui intègre à la fois l'évolution du salaire de base et ces différents effets⁽²⁾ progresserait légèrement plus en 2005 qu'en 2004 (+2,7% en 2005 après +2,6% en 2004). En termes réels, le SMPT augmenterait de 1,5% en 2005 après 1,1% en 2004.

TABLEAU : ÉVOLUTION DU SALAIRE MOYEN PAR TÊTE (SMPT) DANS LE SECTEUR MARCHAND NON AGRICOLE ET DANS LES ADMINISTRATIONS PUBLIQUES

Données non CVS (en fin de mois)	Glissements trimestriels						(évolution en %)		
	2005				2006		Moyennes annuelles		
	1 ^{er} T.	2 ^e T.	3 ^e T.	4 ^e T.	1 ^{er} T.	2 ^e T.	2004	2005	2006
Salaire moyen par tête (SMPT)									
- dans le secteur marchand non agricole (SMNA) ⁽¹⁾	0,9	0,3	0,8	0,7	1,0	0,4	2,6	2,7	2,2 acquis
- dans les administrations publiques (APU) ⁽²⁾	-	-	-	-	-	-	2,3	2,4	-
Prix de la consommation des ménages (comptes nationaux)	0,1	0,4	0,4	0,1	0,1	0,3	1,5	1,2	0,7 acquis
SMPT réel (SMNA)	0,8	0,0	0,4	0,6	0,9	0,1	1,1	1,5	1,5 acquis
SMPT réel (APU)	-	-	-	-	-	-	0,8	1,2	-

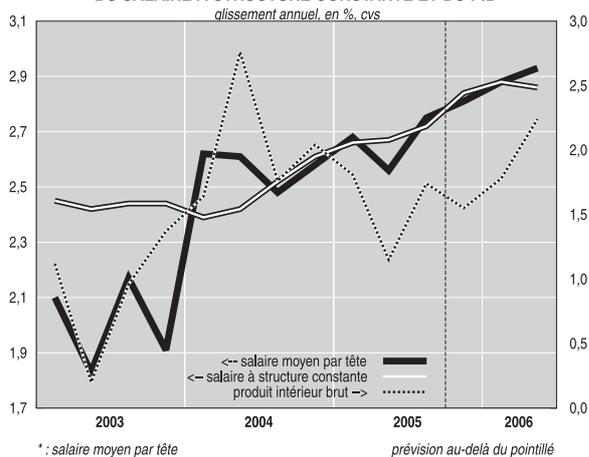
■ Préviation

(1) Le SMPT tient compte de la dynamique propre aux salaires des très petites entreprises, des variations des primes et des heures supplémentaires, et intègre également les effets de structure.

(2) Le SMPT tient compte de l'ensemble de l'évolution de la rémunération des agents, en particulier des mesures catégorielles, des promotions individuelles et des effets de structure.

1

ÉVOLUTION DU SMPT* DU SECTEUR CONCURRENTIEL NON AGRICOLE, DU SALAIRE A STRUCTURE CONSTANTE ET DU PIB



L'amélioration du marché du travail soutiendrait la progression du salaire moyen par tête au premier semestre 2006

Mi-2006, l'évolution du salaire de base en glissement annuel devrait être quasiment identique à celle observée fin 2005, les effets du ralentissement de l'inflation étant compensés par la poursuite de l'amélioration du marché du travail.

L'activité économique, plus dynamique au premier semestre 2006 que l'année précédente, favoriserait l'octroi de primes et le basculement de temps partiels en temps complets.

Au total, le salaire moyen par tête augmenterait de 2,9% en glissement annuel au deuxième trimestre de 2006 (après +2,8% au quatrième trimestre de 2005), soit 1,9% en termes réels (après +1,7% au quatrième trimestre de 2005).

Dans la fonction publique, des gains salariaux en moyenne annuelle assurés en 2006 par les effets reports des mesures générales de 2005

Après une année 2004 de faible attribution de mesures générales (+0,5%), l'année 2005 a été marquée par des revalorisations du point fonction publique : +1,8% en glissement annuel et +0,9% en moyenne annuelle. Par ailleurs, la grille des catégories C a été modifiée le 1^{er} octobre 2005 (fusion des échelles E2 et E3). Enfin, une prime exceptionnelle de 1,2% du traitement indiciaire brut a été attribuée le 1^{er} juillet 2005 aux agents occupant le dernier échelon de leur grade depuis 3 ans.

Dans ce contexte, le SMPT des administrations publiques progresserait de 2,4% en 2005, soit 1,2% en termes réels.

Actuellement, aucune revalorisation du point fonction publique n'est prévue pour le premier semestre 2006. Cependant, les mesures générales intervenues en 2005 induisent un acquis de 1,0% en moyenne sur 2006. Par ailleurs, les mesures catégorielles inscrites en loi de finance initiale 2006 seraient d'un montant très proche de celui de 2005. ■