

Première Synthèses

Informations

LA RÉMUNÉRATION DES SALARIÉS DES ENTREPRISES EN 2004

En 2004, dans le secteur concurrentiel, la rémunération mensuelle brute d'un salarié à temps complet s'élevait en moyenne à 2 440 euros, soit 2,7 % de plus qu'en 2003. La forte revalorisation du SMIC a soutenu la hausse des rémunérations des ouvriers et des employés. Les disparités entre hommes et femmes se sont légèrement atténuées.

Les primes et compléments de salaires (hors intéressement et participation) représentent 12,9 % de la rémunération brute annuelle en 2004, une hausse de 0,3 point par rapport à 2003.

L'équilibre entre les différents types de prime s'est quelque peu modifié en 2004 : avec l'amélioration de la conjoncture, la part des primes de performance a augmenté au détriment des primes fixes mensuelles.

Hausse modérée de la rémunération et de la part des primes

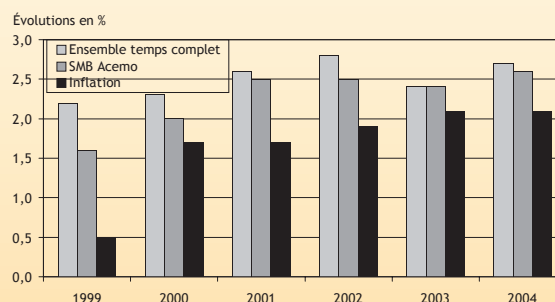
En 2004, dans le secteur concurrentiel, un salarié à temps complet percevait, en moyenne, une rémunération brute de 2 440 euros (tableau 1-A). Un salarié travaillant à temps partiel touchait, pour sa part, 1 160 euros en moyenne (1). Cette rémunération a augmenté

de 2,7 % pour les salariés à temps complet, soit une hausse comparable à celle du salaire mensuel de base qui, pour sa part, est calculé pour des postes donnés : 2,6 % (encadré [1]). La rémunération considérée ici intègre l'ensemble des éléments de rémunération, fixes ou non : salaire de base, rémunération pour heures supplémentaires ou complémentaires, primes et indemnités, mais aussi les sommes versées au titre de la partici-

(1) - Cette rémunération correspond à une durée moyenne de travail déclarée dans les DADS de 20 heures par semaine.



Graphique 1
Évolutions annuelles comparées des rémunérations, du salaire mensuel de base et des prix à la consommation



Lecture : en 2004, la rémunération moyenne d'un salarié à temps complet a augmenté de 2,7%, alors que les prix à la consommation ont augmenté de 2,1 % dans le même temps.

Sources : Insee, exploitation avancée de l'échantillon des DADS ; Dares, enquêtes Acemo pour l'évolution du salaire mensuel de base (SMB) ; Insee, indice des prix à la consommation pour l'inflation (en moyenne annuelle).

pation ou de l'intéressement, ainsi que l'abondement éventuel de l'employeur à des plans d'épargne.

Cette hausse est l'une des plus élevées des six dernières années (graphique 1) [2]. Elle doit néanmoins être relativisée puisque la hausse des prix à la consommation a été un peu plus forte en 2003 et 2004 qu'au cours des années précédentes : + 2,1 % en moyenne par an, contre + 1,9 % en 2002 et + 1,7 % en 2001. Ce gain modéré en termes de pouvoir d'achat s'est inscrit dans un contexte de reprise de l'activité économique : le PIB a augmenté de 2,3 %, après 0,8 % en 2003. L'emploi salarié dans les secteurs concurrentiels est néanmoins resté stable en 2004 [3].

Dans les entreprises de 10 salariés ou plus, le salaire de base représente 86,0 % de la masse salariale brute moyenne (hors intéressement et participation), les heures supplémentaires rémunérées 1,1 % et les primes 12,9 % (tableau 1-C, encadré). La part des primes augmente pour la troisième année consécutive : + 0,3 point en un an. Elle reste néanmoins inférieure à celle mesurée avant le début du processus de réduction du temps de travail : 13,4 % en 1998 (graphique 2).

Plus l'entreprise est grande, plus la rémunération est élevée

La rémunération moyenne d'un salarié est d'autant plus élevée qu'il travaille dans une entreprise de taille importante : 2 750 euros dans une entreprise de 500 salariés ou plus, 2 270 euros dans une entreprise de 10 à 19 salariés et 2 060 euros dans une entreprise de 1 à 9 salariés (tableau 1-B). Globalement, la rémunération dans les petites unités est ainsi inférieure de 19 % à celle versée dans les entreprises de 10 salariés ou plus (2 550 euros). Ces écarts reflètent sans doute des différences de niveaux de qualification.

Avec une hausse de 2,5 % en un an, la progression de la rémuné-

Sources : Insee, exploitation semi-définitive de l'échantillon au 1/12^{ème} des DADS pour les niveaux et les évolutions des rémunérations de l'ensemble des entreprises. Dares, enquête annuelle Acemo pour la décomposition de la rémunération annuelle.



Tableaux 1
Les rémunérations brutes mensuelles moyennes des salariés à temps complet, par catégorie professionnelle et tranche de taille d'entreprise
A - Évolution des rémunérations brutes des salariés à temps complet par catégorie professionnelle
Évolutions et décompositions en pourcentage

	Ensemble des entreprises		Entreprises de 1 à 9 salariés	
	En 2004 (en euros)	Évolution sur un an (en moyenne annuelle)	En 2004 (en euros)	Évolution sur un an (en moyenne annuelle)
Ouvriers.....	1 780	2,9	1 640	2,1
Employés.....	1 690	2,0	1 560	2,6
Professions intermédiaires.....	2 480	2,6	2 250	2,8
Cadres.....	4 850	2,5	4 410	4,1
Ensemble.....	2 440	2,7	2 060	2,5
Rappel : en 2003.....	2 380	2,4	2 010	2,6

Lecture : en 2004, un ouvrier à temps complet d'une entreprise du secteur marchand non agricole a perçu en moyenne 1 780 euros brut par mois, soit 2,9 % de plus qu'en 2003.

B - Évolution des rémunérations brutes des salariés à temps complet par tranche de taille d'entreprise

	De 1 à 9 sal.	Ens. 10 sal. ou plus	De 10 à 19 sal.	De 20 à 49 sal.	De 50 à 99 sal.	De 100 à 199 sal.	De 200 à 499 sal.	500 sal. ou plus
Niveau mensuel en 2004 (en euros).....	2 060	2 550	2 270	2 360	2 400	2 460	2 570	2 750
Évolution sur un an (moyenne annuelle).....	2,5	2,7	3,0	3,0	2,5	1,9	3,0	2,9

Lecture : en 2004, un salarié à temps complet d'une entreprise de 10 à 19 salariés a perçu en moyenne 2 270 euros brut par mois, soit 3,0 % de plus qu'en 2003.

Remarque : La rémunération mensuelle moyenne en 2004 d'un salarié d'une entreprise de 1 à 9 salariés s'élève à 2 060 euros selon la source DADS, soit un niveau et une évolution annuelle identiques à ceux mesurés dans l'enquête Acemo sur les petites entreprises en juin 2005.

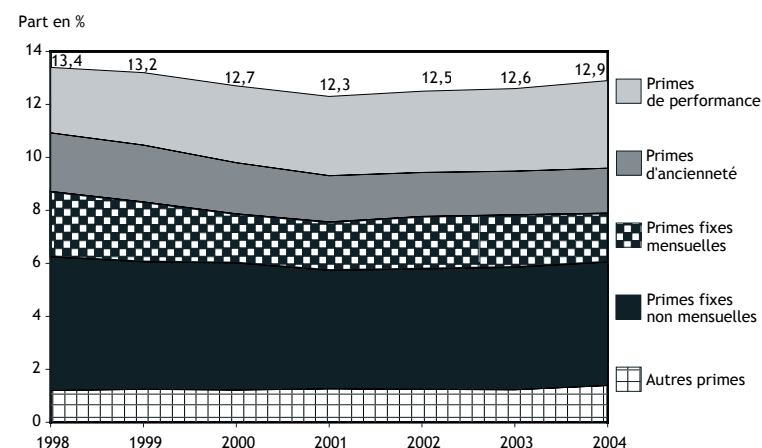
C - Décomposition de la rémunération annuelle en 2004 par catégorie professionnelle - entreprises de 10 salariés ou plus

	Salaires de base	Heures supplém. et complém.	Primes et compléments	Total
Ouvriers.....	85,6	1,7	12,7	100,0
Employés.....	87,8	0,8	11,4	100,0
Professions intermédiaires.....	85,7	0,9	13,4	100,0
Cadres.....	86,8	0,3	12,9	100,0
Ensemble.....	86,0	1,1	12,9	100,0
Rappel : en 2003.....	86,4	1,0	12,6	100,0

Lecture : en 2004, les primes et compléments ont représenté 12,7 % de la rémunération annuelle d'un ouvrier d'une entreprise de 10 salariés ou plus.

Champ : ensemble des salariés à temps complet des entreprises du secteur concurrentiel pour les niveaux de rémunération, ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus pour la décomposition de la rémunération.

Graphique 2
Évolution de la part des différentes primes dans la rémunération entre 1998 et 2004



Source : Dares, enquêtes annuelles

ration a néanmoins été d'une ampleur voisine en 2004 dans les entreprises de 1 à 9 salariés et dans celles de 10 salariés ou plus.

La forte revalorisation du SMIC soutient la hausse des rémunérations

Quelle que soit la taille de l'entreprise, l'augmentation du SMIC horaire (+ 5,8 % au 1^{er} juillet 2004) explique une bonne partie de la hausse de la rémunération des ouvriers et des employés. L'impact propre de la revalorisation du Smic ou de celle, moins élevée, des garanties mensuelles de rémunération, a été plus sensible dans les petites entreprises où un quart des salariés à temps complet a été concerné [4]. Cependant, pour la sixième année consécutive, la rémunération moyenne des ouvriers travaillant à temps complet a augmenté plus fortement que celle des employés : + 2,9 %, contre + 2,0 % (graphique 3). L'écart s'accroît ainsi en niveau puisqu'un ouvrier percevait en moyenne 90 euros par mois de plus qu'un employé (tableau 2). Le poids des primes dans la rémunération des ouvriers et des employés reste par ailleurs quasiment stable en 2004.

Ces écarts s'expliquent principalement par la différence de répartition sectorielle des ouvriers et des employés. Ainsi, les employés sont en proportion plus nombreux dans le tertiaire, secteur qui a maintenu, voire légèrement augmenté, le niveau de ses emplois en 2004. Or les nouveaux entrants sont moins bien rémunérés que les salariés déjà en place, ce qui pèse sur le salaire moyen. C'est l'inverse dans le secteur industriel qui a perdu de nombreux emplois, souvent les moins qualifiés, et où les ouvriers sont majoritaires. En outre, l'industrie a entamé plus tôt le processus de réduction du temps de travail, si bien que la période de modération salariale qui a accompagné ce

Tableau 2
Écarts de rémunérations mensuelles hommes-femmes par catégorie professionnelle, en 2004

	Rémunération mensuelle 2004 (en euros)			Écart hommes-femmes (en %)	
	Ensemble	Hommes	Femmes	en 2004	en 2003
Ouvriers	1 780	1 820	1 530	19,0	20,4
Employés	1 690	1 750	1 670	4,8	5,5
Professions intermédiaires	2 480	2 600	2 290	13,5	13,5
Cadres	4 850	5 160	3 990	29,3	29,0
Ensemble	2 440	2 610	2 120	23,1	23,3

Source : Insee, exploitation semi-définitive de l'échantillon au 1/12^{ème} des DADS.

Lecture : en 2004, la rémunération mensuelle d'un homme salarié à temps complet s'est élevée à 2 610 euros, soit 23,1% de plus que celle d'une femme à temps complet.
Champ : ensemble des salariés à temps complet des entreprises du secteur concurrentiel.

Encadré

QUATRE SOURCES STATISTIQUES POUR MESURER LA RÉMUNÉRATION DES SALARIÉS

- Dans l'ensemble des entreprises du secteur marchand non agricole, le niveau des rémunérations est calculé à partir des informations issues des **déclarations annuelles de données sociales (DADS)** que les entreprises adressent à l'administration. Les résultats sont issus de l'exploitation du sondage au 12^{ème} des déclarations de 2003 et 2004. Les données pour cette dernière année sont semi-définitives.

Afin de se rapprocher des concepts de la comptabilité nationale, le mode de calcul de la rémunération brute a été modifié depuis les résultats portant sur l'année 2002. La rémunération brute correspond à l'intégralité des traitements, salaires et gratifications perçus par le salarié, avant toute déduction des cotisations obligatoires à la charge du salarié. Elle intègre dorénavant les sommes versées au titre de la participation ou de l'intéressement, ainsi que l'abondement éventuel de l'employeur à des plans d'épargne.

Afin de tenir compte du fait que certains salariés ne sont employés qu'une partie de l'année, les effectifs sont convertis en années-travail au prorata de leur durée de présence. Les salaires sont rapportés à cette durée. Par exemple, un salarié ayant travaillé durant six mois et ayant perçu 10 000 euros compte pour 0,5 année-travail rémunérée à 20 000 euros par an pour le calcul des salaires moyens.

Les évolutions de rémunérations issues des DADS étudiées ici portent ainsi sur l'ensemble des salariés à temps complet des entreprises de toutes tailles ayant reçu une rémunération au cours de 2003 ou de 2004. Dans les publications précédentes, les rémunérations concernaient les seules entreprises de 10 salariés ou plus.

- **L'enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main d'œuvre (dite « Acemo »)** mesure les évolutions des seuls salaires de base au cours d'une année pour des postes de travail déterminés, donc à qualification constante des salariés. Les entreprises interrogées sont les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

- **L'enquête Acemo dans les « petites entreprises »** en juin 2005 a été réalisée par voie postale auprès d'un échantillon d'entreprises de moins de 10 salariés. Le taux de sondage est d'un vingtième et l'échantillon est renouvelé d'un quart chaque année. Les résultats de cette enquête sont issus de l'exploitation de 40 000 questionnaires. Le concept de rémunération utilisé correspond à l'ensemble de la rémunération brute relative au mois de juin. L'ensemble des primes et compléments versés au salarié en font partie (à l'exception de l'intéressement et de la participation), quel qu'en soit le rythme de versement. Il est alors conforme au concept utilisé dans l'enquête annuelle Acemo menée sur le champ des entreprises de 10 salariés ou plus (voir ci-dessous).

- **L'enquête annuelle Acemo** portant sur l'année 2004 fournit des données sur la durée annuelle du travail, les effectifs salariés et les rémunérations. Elle a été réalisée par voie postale au cours du premier trimestre de 2005 auprès d'un échantillon d'établissements de 10 salariés ou plus des secteurs marchands déjà interrogés dans l'enquête trimestrielle. Les résultats de cette enquête sont issus de l'exploitation de 14 000 questionnaires.

Afin d'alléger la charge statistique, les établissements de moins de 250 salariés ont été interrogés par sondage. En revanche, l'échantillon couvre tous les établissements employant au moins 250 salariés.

Cette enquête permet de connaître la décomposition de la masse salariale brute versée par établissement par grande catégorie professionnelle et par sexe : salaire de base, heures supplémentaires, primes – hors intéressement et participation. Elle ne permet pas, en revanche, de distinguer les rémunérations versées aux salariés à temps complet et à temps partiel. Elle fournit également des informations sur la part des différents types de primes et indemnités (hors intéressement et participation), en distinguant périodicité fixe et occasionnelle :

- primes d'ancienneté mensuelles, si elles ne sont pas intégrées dans le salaire de base ;
- primes fixes liées à la famille ou primes de contraintes de poste, plutôt mensuelles. Ces dernières sont destinées à rembourser des frais supportés par le salarié dans le cadre de son travail. Elles sont inhérentes à la nature du travail, ou liées aux horaires ;
- primes liées au salaire de base, versées certains mois de l'année : primes pour mois supplémentaires telles que 13^{ème} mois, primes de vacances, de fin d'année, de rentrée, etc. ;
- primes liées à la performance individuelle ou collective ; leur périodicité est variable ;
- avantages en nature et autres primes ou indemnités de périodicité exceptionnelle : pour mariage, naissance, départ, précarité pour les salariés en fin de CDD,...

processus s'y est achevée plus tôt, souvent dans le courant de l'année 2001 [5].

La hausse des rémunérations des cadres se situe dans la moyenne : + 2,5 %. Parallèlement, la part des primes dans leur rémunération a augmenté de 0,6 point en un an pour atteindre 12,9 % en 2004. L'amélioration de la conjoncture économique aurait en effet permis aux entreprises d'augmenter le versement de primes de performance. Les rémunérations des professions intermédiaires



Graphique 3
Évolutions annuelles comparées des rémunérations moyennes des salariés à temps complet par catégorie socioprofessionnelle depuis 1998

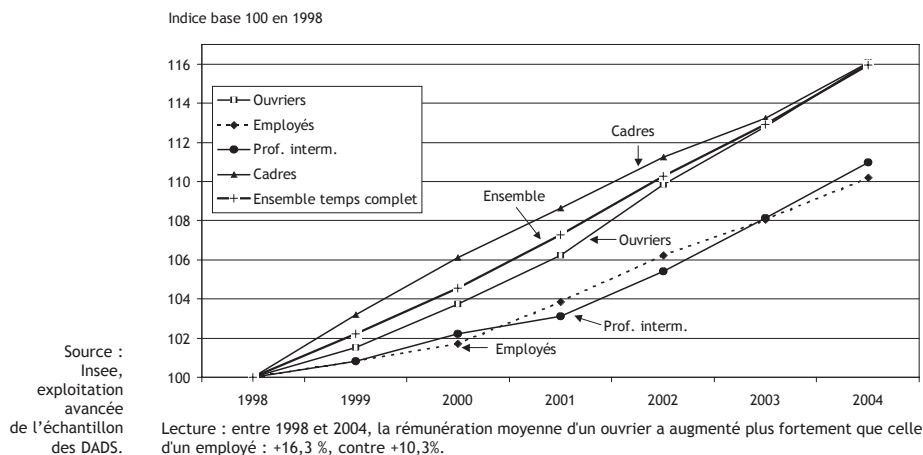


Tableau 3
Les rémunérations brutes mensuelles moyennes des salariés à temps complet, selon le secteur d'activité
Évolutions et décomposition en pourcentage

	Ensemble des entreprises		Entreprises de 1 à 9 salariés		Entreprises de 10 salariés ou plus				
	Niveau mensuel en 2004 (en euros)	Évolution sur un an (en moyenne annuelle)	Niveau en juin 2005 (en euros)	Évolution sur un an (en glissement)	Évolution du SMB entre fin 2003 et fin 2004 (Acemo)	Décomposition de la rémunération annuelle			
						Salaire de base	Heures suppl. et compl.	Primes et compléments	Total
Ensemble (secteurs non agricoles: EB à EH, EJ à EN, EP à ER) .	2 440	2,7	2 060	2,5	2,6	86,0	1,1	12,9	100,0
EB : Industries agricoles et alimentaires (B0).....	2 140	4,8	1 660	3,1	2,5	84,0	0,9	15,1	100,0
EC : Industries des biens de consommation (C1 à C4)	2 700	5,3	2 220	1,4	2,4	84,2	0,7	15,1	100,0
C1 : Habillement, cuir	2 010	6,7	2 010	0,5	2,7	93,0	0,4	6,6	100,0
C2 : Edition, imprimerie, reproduction	2 870	3,6	2 490	0,0	2,0	85,1	1,1	13,8	100,0
C3 : Pharmacie, parfumerie, entretien	3 520	4,5	ns	ns	2,2	79,9	0,4	19,7	100,0
C4 : Industries des équipements du foyer	2 190	4,5	1 940	2,1	2,7	85,1	0,9	14,0	100,0
ED : Industrie automobile	2 740	3,7	2 000	ns	3,2	80,5	0,7	18,8	100,0
EE : Industries des biens d'équipement (E1 à E3)	2 810	3,0	2 170	3,3	2,4	84,3	1,1	14,6	100,0
E1 : Construction navale, aéronautique et ferroviaire	3 210	2,5	2 040	3,0	2,3	81,8	0,8	17,4	100,0
E2 : Industries des équipements mécaniques	2 490	3,2	2 140	3,4	2,6	85,1	1,5	13,4	100,0
E3 : Industries des équipements électriques et électroniques	3 200	3,3	2 250	4,2	2,1	84,9	0,6	14,5	100,0
EF : Industries des biens intermédiaires (F1 à F6)	2 410	3,2	2 040	2,0	2,6	82,6	1,2	16,2	100,0
F1 : Industries des produits minéraux	2 360	2,5	1 980	5,3	2,6	81,9	0,8	17,3	100,0
F2 : Industrie textile	2 040	3,1	1 860	ns	2,7	85,6	1,1	13,3	100,0
F3 : Industries du bois et du papier	2 220	3,4	1 830	6,4	2,6	82,4	1,7	15,9	100,0
F4 : Chimie, caoutchouc, plastiques	2 590	2,8	2 110	1,4	2,5	80,5	1,1	18,4	100,0
F5 : Métallurgie et transformation des métaux.....	2 310	3,0	2 120	1,4	2,7	83,3	1,8	14,9	100,0
F6 : Industries des composants électriques et électroniques	2 730	3,5	2 240	ns	2,6	85,1	0,5	14,4	100,0
EG : Énergie	3 170	3,1	ns	ns	3,0	78,8	0,8	20,4	100,0
G1 : Production de combustibles et de carburants	3 170	0,7	ns	ns	2,9	72,1	0,9	27,0	100,0
G2 : Eau, gaz, électricité.....	3 100	4,7	ns	ns	3,0	79,9	0,8	19,3	100,0
EH : Construction	2 100	2,3	1 860	2,8	3,7	87,5	2,9	9,6	100,0
EJ : Commerce (J1 à J3).....	2 260	2,5	2 070	3,0	2,6	86,6	1,2	12,2	100,0
J1 : Commerce et réparation automobile	2 130	3,4	1 860	3,3	2,4	86,3	0,7	13,0	100,0
J2 : Commerce de gros	2 730	2,6	2 410	0,4	2,5	84,9	0,9	14,2	100,0
J3 : Commerce de détail, réparation	1 890	2,4	1 940	4,3	2,8	88,6	1,6	9,8	100,0
EK : Transports	2 240	2,2	1 980	2,1	2,5	83,8	3,4	12,8	100,0
EL : Activités financières.....	3 600	4,1	2 540	0,8	1,8	84,4	0,1	15,5	100,0
EM : Activités immobilières.....	2 530	3,5	2 530	-1,6	2,3	86,0	0,4	13,6	100,0
EN : Services aux entreprises (N1 à N4).....	2 620	1,0	2 480	2,1	2,6	88,5	0,5	11,0	100,0
N1 : Postes et télécommunications	2 340	1,1	ns	ns	2,7	90,5	0,5	9,0	100,0
N2 : Conseil et assistance	3 470	2,6	2 590	1,2	2,5	87,9	0,4	11,7	100,0
N3 : Services opérationnels	1 850	1,1	2 100	6,1	2,6	88,4	1,1	10,5	100,0
N4 : Recherche et développement.....	3 680	4,0	ns	ns	2,3	86,1	0,1	13,8	100,0
EP : Services aux particuliers (P1 à P3).....	1 980	0,8	1 730	3,0	2,9	92,3	0,8	6,9	100,0
P1 : Hôtels et restaurants	1 780	1,6	1 700	1,8	3,3	94,0	1,0	5,0	100,0
P2 : Activités récréatives, culturelles et sportives.....	2 790	-0,5	2 170	2,4	2,3	89,9	0,4	9,7	100,0
P3 : Services personnels et domestiques	1 610	1,8	1 590	3,9	2,4	89,6	1,2	9,2	100,0
EQ : Santé, action sociale (Q2)	2 030	3,2	1 870	1,1	2,1	88,4	1,3	10,3	100,0
ER : Activités associatives (R2).....	2 330	3,9	2 610	2,8	2,6	92,5	0,1	7,4	100,0
Industrie hors construction (EB à EG)	2 570	3,7	2 010	2,6	2,6	82,9	1,0	16,1	100,0
Tertiaire (EJ à ER)	2 430	2,4	2 120	2,4	2,5	87,4	1,0	11,6	100,0

Sources : Insee, exploitation semi-définitive de l'échantillon au 1/12^{ème} des DADS pour les niveaux et les évolutions des rémunérations de l'ensemble des entreprises. Dares, enquête annuelle Acemo pour la décomposition de la rémunération annuelle.

Remarque : La rémunération n'augmente que de 1,0 % dans le secteur des services aux entreprises entre 2003 et 2004, alors que la hausse de rémunération est supérieure à 1,0 % dans les quatre sous-secteurs qui composent ce secteur : ce phénomène s'explique par une modification de la structure des salariés dans ces quatre sous-secteurs. Ainsi, le poids des services opérationnels - sous-secteur pour lequel le niveau de rémunération est le plus faible - dans le total des salariés du secteur des services aux entreprises est en augmentation entre 2003 et 2004.

Lecture : dans le secteur des industries agricoles et alimentaires, un salarié à temps complet d'une entreprise marchande non agricole a perçu une rémunération brute mensuelle moyenne de 2140 euros en 2004, soit 4,8% de plus qu'en 2003. Dans les entreprises de 10 salariés ou plus, les primes et compléments de salaire qu'il a perçus en 2004 représentent 15,1 % de l'ensemble de sa rémunération annuelle.

Champ : ensemble des salariés de temps complet des entreprises marchandes non agricoles pour les niveaux de rémunération, ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus pour la décomposition de la rémunération.

ont, pour leur part, augmenté de 2,6 % en moyenne en 2004.

L'écart de rémunérations se maintient entre le groupe des ouvriers et employés et celui des professions intermédiaires ou des cadres : un employé perçoit une rémunération moyenne équivalente à 68 % de celle d'un salarié des professions intermédiaires et à 35 % de celle d'un cadre.

Les disparités hommes-femmes s'atténuent légèrement

En 2004, un homme salarié à temps complet dans le secteur concurrentiel perçoit une rémunération mensuelle en moyenne supérieure de 23,1 % à celle d'une femme (tableau 2). Cet écart est de 4,8 % chez les employés, où la part des femmes est élevée ; il est, en revanche, beaucoup plus marqué parmi les ouvriers et parmi les cadres : respectivement 19,0 % et 29,3 %.

Globalement, l'écart de rémunérations entre hommes et femmes se réduit très légèrement pour l'ensemble des salariés : - 0,2 point en 2004. Cela s'explique néanmoins pour partie par une modification de la structure des salariés par catégorie professionnelle : le poids des employés augmente, or c'est la catégorie pour laquelle l'écart de rémunération est le plus faible.

En 2004, l'écart de rémunérations entre hommes et femmes n'a en effet diminué que chez les ouvriers (-1,4 point) et les employés (-0,7 point).

Par ailleurs, la part des primes est plus élevée dans la rémunération des hommes que dans celle des femmes : 13,4 %, contre 11,4 %.

Des hausses de rémunérations plus fortes dans l'industrie que dans le tertiaire

En 2004, les hausses moyennes de rémunération ont été particulièrement fortes dans les activités financières, les industries agricoles et alimentaires et les industries des biens de consommation : elles ont été supérieures à 4 % (tableau 3). À l'opposé, la rémunération brute moyenne a augmenté de moins de 1 % dans le secteur des services aux entreprises et des services aux particuliers. Plus généralement, les hausses ont été plus fortes dans l'industrie (+ 3,7 %) que dans le secteur tertiaire (+ 2,4 %) et la construction (+ 2,3 %). Mais ces évolutions contrastées s'expliquent en partie par des différences de conjoncture sectorielle : l'emploi augmente dans le secteur tertiaire, or les nouveaux entrants sont en général moins bien rémunérés que les salariés déjà en place, ce qui peut donc tirer à la baisse le salaire moyen dans le secteur. À l'inverse, l'industrie

perd des emplois, souvent peu qualifiés.

Dans certains secteurs, la rémunération mensuelle moyenne a augmenté comme le salaire mensuel de base. Cependant, en 2004, dans plusieurs activités comme la construction, les services aux entreprises et les services aux particuliers, les rémunérations globales ont augmenté moins vite que le salaire de base : ces secteurs ont créé des emplois et l'embauche de nouveaux salariés - en général moins bien rémunérés que les salariés déjà en place - a pu freiner la hausse de la rémunération mensuelle brute moyenne par rapport à celle du salaire mensuel de base, calculée à structure constante. À l'inverse, la rémunération mensuelle globale a augmenté plus rapidement que le salaire de base dans les industries de biens de consommation, les industries agricoles et alimentaires, les activités financières et immobilières, du fait d'une hausse de la part des primes de performance.

Comme par le passé, les rémunérations sont les plus fortes dans les secteurs de la production de combustibles et de carburants, des activités financières, de la recherche-développement et de l'industrie de la pharmacie-parfumerie-entretien : elles sont en moyenne supérieures à 3 500 euros par mois. À l'opposé, les secteurs

Tableau 4
Décomposition de la masse salariale en 2004, selon la taille de l'entreprise
En pourcentage

	De 10 à 19 salariés	De 20 à 49 salariés	De 50 à 99 salariés	De 100 à 249 salariés	De 250 à 499 salariés	500 sal. ou plus	Ensemble entreprises de 10 sal. ou plus	Rappel 2003
Décomposition de la masse salariale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Salaire de base	89,3	88,8	87,9	85,9	84,5	84,4	86,0	86,4
Heures supplémentaires ou complémentaires	1,9	1,9	1,4	1,4	0,9	0,7	1,1	1,0
Primes et compléments	8,8	9,3	10,7	12,7	14,6	14,9	12,9	12,6
Répartition des primes								
Primes fixes non mensuelles (liées au salaire de base)	36,4	32,6	34,2	35,6	39,8	36,7	36,1	36,7
Primes liées à la performance individuelle ou collective	30,8	32,3	28,4	26,0	22,0	22,7	25,6	24,8
Primes fixes mensuelles (contraintes de postes, primes liées à la famille)	5,4	10,5	11,2	12,8	12,9	18,7	14,3	15,8
Ancienneté	13,3	10,6	15,1	16,2	17,8	11,6	13,1	13,0
Autres primes ou indemnités	14,1	14,0	11,1	9,4	7,5	10,3	10,9	9,7

Source :
Dares,
enquêtes
annuelles Acemo
portant
sur les années
2003 et 2004.

Note : la masse salariale considérée ici ne comprend pas l'intéressement et la participation.

Lecture : les primes et compléments représentent 8,8 % de la masse salariale versée en 2004 par les entreprises de 10 à 19 salariés.

Dans le montant de ces primes, la part de celles liées à la performance s'élève à 30,8 %.

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus.

offrant les rémunérations les plus faibles (moins de 2 000 euros en moyenne) sont les services personnels et domestiques, l'hôtellerie-restauration, les services opérationnels, le commerce de détail et la réparation. Ces secteurs emploient une main-d'œuvre moins qualifiée que la moyenne.

Globalement, les primes représentent la part la plus élevée de la masse salariale dans les secteurs de l'énergie et de l'industrie automobile (près de 20 %). Au contraire, dans les services aux particuliers, le commerce de détail et la construction, la part des primes ne dépasse pas 10 %.

La part des primes de performance augmente en 2004

En un an, l'équilibre entre les différents types de primes s'est modifié dans les entreprises de 10 salariés ou plus (tableau 4, graphique 2). Avec une conjoncture plus favorable en 2004, la part des primes de performance, individuelle ou collective, est en hausse de près d'un point en un an : 25,6 % en 2004. Elle était restée quasiment stable entre 2001 et 2003, après avoir augmenté de près de quatre points entre 1998 et 2001. Les primes de performance représentent plus du tiers des primes versées dans la construction et dans certains secteurs du tertiaire : commerce automobile, conseil et assistance, commerce de gros,

hôtels et restaurants, services personnels et domestiques. À l'inverse, dans des secteurs industriels comme la construction navale, aéronautique et ferroviaire, l'industrie automobile ou encore les transports, leur poids ne dépasse pas 12 %.

Parallèlement, la part des primes mensuelles fixes a baissé en 2004. Les primes fixes mensuelles représentent 14,3 % de l'ensemble des primes, soit une baisse de 1,5 point en un an. Ces primes sont particulièrement élevées dans les postes et télécommunications, la santé, les transports et l'énergie, avec plus du quart des primes versées.

Les plus petites entreprises privilégient les primes liées à la performance (près d'un tiers des rémunérations versées). Les plus grandes privilégient les primes mensuelles, notamment pour contraintes de poste ; ce type de primes est ainsi assez répandu dans les grandes entreprises publiques. Ces écarts proviennent en outre probablement d'importantes différences dans la nature des emplois selon l'activité. Par exemple, il y a davantage d'employés dans les

plus petites entreprises et dans le secteur tertiaire. Par ailleurs, pour rémunérer les performances, les plus grandes unités recourent vraisemblablement davantage aux dispositifs collectifs d'intéressement et de participation : ainsi, en 2003, 94 % des salariés des entreprises de plus de 1 000 salariés avaient accès à un des dispositifs de participation financière, contre 7 % des salariés des entreprises de moins de 10 salariés [6 ; 7] (2).

Après quatre années de baisse entre 1998 et 2002, la part des primes d'ancienneté s'est stabilisée depuis deux ans : ces primes représentent 13,1 % de l'ensemble des primes en 2004, contre 16,5 % six ans plus tôt. Leur poids est deux fois moins élevé dans le tertiaire (9,5 %) que dans l'industrie (22,4 %). Les primes liées au salaire de base (versement d'un treizième mois notamment) sont toujours les plus élevées et leur poids est stable depuis plusieurs années : 36,1 % des primes versées, soit 4,7 % de la rémunération totale.

(2) - Les données concernant la décomposition de la masse salariale proviennent de l'enquête Acemo annuelle. Dans cette enquête, les dispositifs d'intéressement et de participation ne sont pas inclus dans la masse salariale, contrairement aux données provenant des DADS (encadré).

Sébastien SEGUIN (Dares).

Pour en savoir plus

- [1] Mathern S. (2005), « Résultats de l'enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre au quatrième trimestre 2004 », *Premières informations*, Dares, n° 13.1.
- [2] Seguin S. (2005), « La rémunération des salariés des entreprises en 2003 », *Premières synthèses*, Dares, n° 12.3.
- [3] Pouget J., Skalitz A. (2006), « Les salaires dans les entreprises en 2004 », *Insee Première*, Insee, n° 1067.
- [4] Seguin S. (2005), « Les bénéficiaires de la revalorisation du SMIC et des garanties mensuelles au 1^{er} juillet 2004 », *Premières informations*, Dares, n° 26.1.
- [5] Desplat R., Jamet S., Passeron V., Romans F. (2003), « La modération salariale en France depuis le début des années 1980 », *Économie et statistique*, n° 367.
- [6] Cellier R., Van Puymbroeck C. (2005), « Épargne salariale en 2003 : des dispositifs en essor dans les petites entreprises », *Premières synthèses*, Dares, n° 39.3.
- [7] Brizard A. (2006), « L'individualisation des hausses de salaire de base : près de six salariés sur dix sont concernés », *Premières synthèses*, Dares, n° 09.1.
- Seguin S. (2006), « Les bénéficiaires de la revalorisation du Smic et des garanties mensuelles au 1^{er} juillet 2005 », *Premières Informations*, n° 09.2