

Première Synthèses

Informations

LA HIÉRARCHIE DES SALAIRES ENTRE 1996 ET 2004 :

l'éventail se resserre dans les petites et moyennes entreprises

La dispersion des salaires nets des salariés à temps complet du secteur privé hors intérim a légèrement diminué entre 1996 et 2004. L'éventail des salaires s'est resserré dans les petites et moyennes entreprises, alors qu'il s'est ouvert dans les grandes. S'il s'est réduit dans la majorité des secteurs d'activité, notamment ceux à forte proportion de salariés payés au Smic, il s'est élargi dans les secteurs les plus rémunérateurs de l'énergie, la finance et l'automobile (1).

En 2004, les salaires sont plus dispersés dans les grandes que dans les petites et moyennes entreprises (PME) (graphique 1). Les salariés y sont aussi mieux rémunérés à tous les niveaux de l'échelle salariale (encadré 1, tableau 1). Les PME sont en effet les principaux employeurs de salariés à bas salaires proches du Smic, notamment des employés. En revanche, les grandes entreprises emploient plus de cadres et de professions intermédiaires qui touchent des salaires plus élevés (tableau 2).

Entre 1996 et 2004, dans le bas et le milieu de l'échelle salariale, les salaires ont progressé plus rapidement dans les PME que dans les grandes entreprises (tableau 1). La dispersion des salaires a diminué dans les PME car les déciles proches du Smic ont augmenté plus fortement que les suivants. Cette augmentation s'explique en partie par la forte hausse des minima salariaux en 2003 et 2004 et à leur effet d'entraînement sur les bas salaires (encadré 2). La dispersion des salaires s'est en revanche accrue dans les grandes

entreprises. Ce sont en effet les plus hauts déciles de salaire, ceux qui correspondent essentiellement aux personnels d'encadrement, qui y ont le plus progressé. Ces résultats sont issus d'une exploitation des déclarations annuelles de données sociales (encadré 3).

L'énergie et la finance sont les secteurs les plus rémunérateurs

Le classement sectoriel selon le niveau de salaire s'est peu modifié entre 1996 et 2004. Si l'on se fonde sur la médiane, les secteurs de l'énergie et de la finance occupent de loin le haut du classement (graphique 2). La dispersion des salaires n'est cependant pas identique dans ces deux secteurs qui ont des structures différentes en termes

(1) - Cette étude se fonde sur les salaires nets de cotisations sociales salariales, de la CSG et de la CRDS. Les primes, avantages en nature et gratifications sont inclus, de même que les primes d'intéressement qui n'ont pas été versées sur un plan d'épargne. En revanche, les sommes versées au titre de la participation sont exclues.

Tableau 1
Déciles par taille d'entreprise

Déciles et taux de croissance annuels moyens en euros constants 2004

Déciles	De 1 à 49 salariés				De 50 à 249 salariés				250 salariés ou plus				Ensemble			
	1996	2000	2004	1996-2004	1996	2000	2004	1996-2004	1996	2000	2004	1996-2004	1996	2000	2004	1996-2004
D1	10 562	11 096	11 541	1,1 %	11 137	11 671	12 104	1,0 %	12 538	12 795	12 891	0,3 %	11 149	11 651	12 075	1,0 %
D2	11 734	12 334	12 765	1,1 %	12 432	13 059	13 408	0,9 %	14 669	14 905	14 659	0,0 %	12 672	13 209	13 530	0,8 %
D3	12 778	13 428	13 823	1,0 %	13 612	14 286	14 608	0,9 %	16 455	16 781	16 372	-0,1 %	14 092	14 639	14 856	0,7 %
D4	13 886	14 574	14 931	0,9 %	14 869	15 612	15 895	0,8 %	18 088	18 612	18 178	0,1 %	15 611	16 149	16 304	0,5 %
D5	15 162	15 855	16 191	0,8 %	16 290	17 085	17 345	0,8 %	19 766	20 471	20 102	0,2 %	17 269	17 883	17 966	0,5 %
D6	16 700	17 433	17 725	0,7 %	18 045	18 922	19 151	0,7 %	21 713	22 596	22 315	0,3 %	19 223	19 955	19 997	0,5 %
D7	18 885	19 656	19 827	0,6 %	20 432	21 436	21 677	0,7 %	24 451	25 524	25 325	0,4 %	21 762	22 651	22 710	0,5 %
D8	22 527	23 366	23 387	0,5 %	24 539	25 684	25 880	0,7 %	28 519	29 947	30 035	0,6 %	25 803	26 904	27 061	0,6 %
D9	30 515	31 500	31 197	0,3 %	33 357	34 709	34 877	0,6 %	36 986	38 875	39 274	0,8 %	34 131	35 647	35 917	0,6 %
D9/D1	2,9	2,8	2,7	-	3,0	3,0	2,9	-	2,9	3,0	3,0	-	3,1	3,1	3,0	-
D9/D5	2,0	2,0	1,9	-	2,0	2,0	2,0	-	1,9	1,9	2,0	-	2,0	2,0	2,0	-
D5/D1	1,4	1,4	1,4	-	1,5	1,5	1,4	-	1,6	1,6	1,6	-	1,5	1,5	1,5	-

Lecture : en 1996, les 10 % de salariés les moins rémunérés dans les petites entreprises gagnent moins de 10 562 euros par an, les 10 % suivants ont un salaire compris entre 10 562 et 11 734 euros, etc. Le rapport inter-décile dans les petites entreprises (D9/D1) vaut 2,9 en 1996, 2,8 en 2000 et 2,7 en 2004. Entre 1996 et 2004, le premier décile des petites entreprises (D1) a augmenté de 1,1 % par an en euros constants, le salaire médian (D5) de 0,8 % et le neuvième décile (D9) de 0,3 %.

Champ : salariés à temps complet du secteur privé, hors intérim.

Source : Insee, DADS.

de catégories socioprofessionnelles. Ainsi, la médiane est plus élevée dans le secteur énergétique que dans le secteur financier et les salaires y sont plus homogènes. Dans l'énergie, 13 % seulement des salariés sont des cadres et 35 % sont des ouvriers qui touchent des salaires plus élevés que la moyenne de leur catégorie socioprofessionnelle. En revanche, dans le secteur financier, 34 % des salariés sont des cadres percevant des salaires élevés et 22 % sont des employés rémunérés à un niveau proche du Smic (tableau 3).

Entre 1996 et 2004, la progression du salaire médian a été forte dans le secteur automobile qui passe ainsi de la cinquième à la troisième place. En effet, le salaire médian des salariés à temps complet y a progressé de 12 % en euros constants en raison d'une conjoncture très favorable et d'une augmentation des qualifications. Inversement, le secteur des services aux entreprises (hors intérim) a rétrogradé de la troisième à la quatrième place. Entre 1996 et 2004, le salaire médian n'y a augmenté que de 1 % en euros constants.

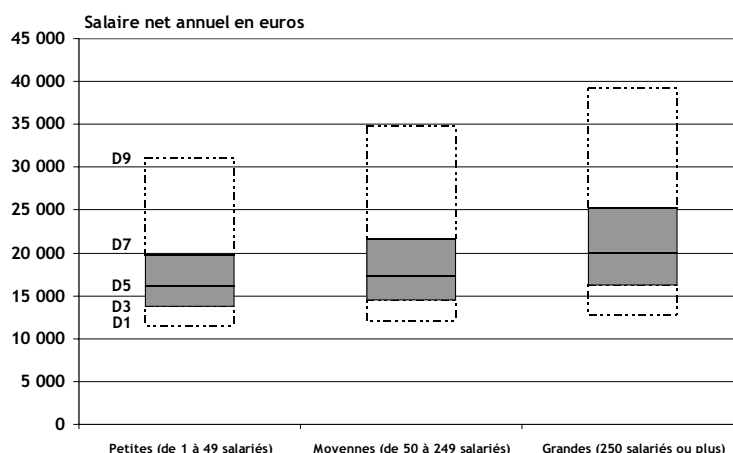
En 2004, les secteurs à forte utilisation de main-d'œuvre peu qualifiée se partagent toujours le bas du classement : construction, commerce, industries agricoles et alimentaires, services aux particuliers. Les entreprises de ce dernier secteur emploient notamment près de 50 % d'employés (tableau 4).

L'éventail des salaires s'élargit dans les secteurs à hauts salaires

Entre 1996 et 2004, l'éventail des salaires a eu tendance à s'ouvrir dans les secteurs du haut du classement où les revalorisations du Smic ont eu peu d'effet puisque la proportion de bas salaires y est faible (énergie, finance, automobile). Ainsi, dans le secteur de l'énergie, la hiérarchie des salaires s'est élargie pour toutes les catégories socioprofessionnelles (tableau 3).

Dans le secteur automobile, l'éventail salarial s'est légèrement ouvert pour les professions intermédiaires, les employés et les ouvriers, alors qu'il s'est resserré pour les cadres. Entre 1996 et 2004, le rapport inter-décile pour les salariés de l'ensemble du secteur est passé de 2,2 à 2,6 (tableau 3). La

Graphique 1
Dispersion du salaire net annuel par taille d'entreprise en 2004

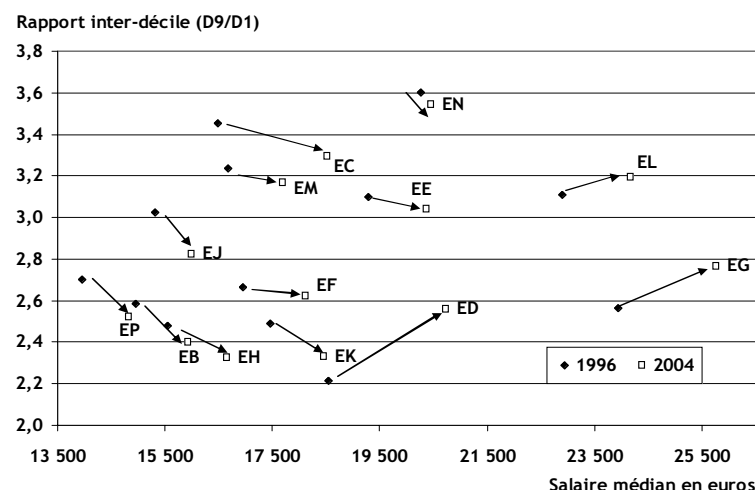


Lecture : chacune des figures rectangulaires décrit la répartition des salaires : premier et troisième déciles, médiane, septième et neuvième déciles. En 2004, 50 % des salariés des petites entreprises gagnent plus de 16 191 euros par an (D5), 10 % gagnent plus de 31 197 euros par an (D9) et 10 % moins de 11 541 euros (D1), 30 % gagnent plus de 19 827 euros (D7) et 30 % moins de 13 823 euros (D3).

Champ : salariés à temps complet du secteur privé, hors intérim.

Source : Insee, DADS.

Graphique 2
Salaire net annuel médian et rapport inter-décile par secteur d'activité



Nomenclature :
 EB : Industries agricoles et alimentaires
 EC : Industries des biens de consommation
 ED : Industrie automobile
 EE : Industrie des biens d'équipement
 EF : Industrie des biens intermédiaires
 EG : Énergie
 EH : Construction
 EJ : Commerce
 EK : Transports
 EL : Activités financières
 EM : Activités immobilières
 EN : Services aux entreprises (hors intérim)
 EP : Services aux particuliers

Lecture : le graphique situe les différents secteurs selon le niveau du salaire et sa dispersion. L'axe des abscisses représente le salaire médian en euros constants 2004. L'axe des ordonnées représente le rapport inter-décile et mesure la dispersion des salaires au sein du secteur. Plus ce rapport est élevé, plus la dispersion est grande. Dans le secteur de l'énergie (EG), le salaire médian est de 23 929 euros en 1996 et le rapport inter-décile est de 2,57. En 2004, le salaire médian est passé à 25 750 euros en 2004 et l'écart inter-décile à 2,77.

Champ : salariés à temps complet du secteur privé, hors intérim.

Source : Insee, DADS.

dispersion des salaires a ici été fortement affectée par une mutation des emplois. L'effectif des cadres a augmenté au détriment de celui des ouvriers non intérimaires. La proportion des premiers est passée de 8 % à 14 % alors que celle des seconds est passée de 66 à 62 %. Dans le même temps, le recours à l'intérim a fortement augmenté dans ce secteur : 10,3 % des salariés sont intérimaires en 2004 contre 4,3 % en 1996 [1]. Les cadres étant mieux rémunérés que les ouvriers, les hauts déciles ont été tirés vers le haut. Cet effet de structure explique en grande partie l'élargissement notable de l'éventail salarial du secteur.

Dans le secteur financier, la dispersion des salaires est restée stable pour les cadres alors qu'elle a légèrement diminué pour les autres catégories socioprofessionnelles (tableau 3). Dans ce secteur, l'évolution de la structure des emplois est aussi la principale cause de l'élargissement observé de l'éventail salarial. Les cadres représentent 34 % des effectifs en 2004, contre 27 % en 1996.

L'éventail se resserre dans les autres secteurs d'activité

Entre 1996 et 2004, l'éventail des salaires s'est resserré au sein des autres secteurs, notamment dans le bas du classement (construction, commerce, industries agricoles et alimentaires, services aux particuliers). Ces derniers emploient en effet une forte proportion d'employés et d'ouvriers à bas salaires et les revalorisations du Smic ont entraîné une compression du bas de la distribution des salaires (encadré 2). Contrairement aux secteurs du haut du classement, la répartition des emplois entre catégories socioprofessionnelles a peu évolué. Dans ces secteurs, la dispersion a diminué pour toutes les catégories socioprofessionnelles (tableau 4).

La compression par le bas de la hiérarchie est particulièrement marquée pour les cadres. Elle résulte d'une forte progression du premier décile de salaire. Cette forte progression tient d'abord à l'effet d'entraînement des hausses du salaire minimum qui reste perceptible jusqu'à 1,5 fois le Smic. Les cadres les moins bien rémunérés ont donc pu en bénéficier. Dans le secteur des services aux particuliers par exemple, les 5 % de cadres les moins bien rémunérés gagnent moins de 1,2 fois le Smic et les 10 % les moins bien rémunérés moins de 1,5 fois le Smic. Ensuite, la part des cadres à temps complet travaillant dans des entreprises de 50 salariés ou plus a augmenté entre 1996 et 2004. Les salaires étant en moyenne plus élevés dans ces entreprises, le bas de la hiérarchie salariale des cadres s'est donc retrouvé mécaniquement tiré vers le haut.

Tableau 2
Répartition des salariés à temps complet En pourcentage

Taille de l'entreprise	Catégorie socioprofessionnelle	2004
Petites	Cadres*	13
	Professions intermédiaires	21
	Employés	26
	Ouvriers	40
	Total	100
Moyennes	Cadres*	16
	Professions intermédiaires	24
	Employés	20
	Ouvriers	40
	Total	100
Grandes	Cadres*	21
	Professions intermédiaires	28
	Employés	23
	Ouvriers	28
	Total	100

* - Y compris chefs d'entreprise salariés.

Lecture : en 2004, parmi les salariés des petites entreprises, 13 % sont des cadres.

Champ : salariés à temps complet du secteur privé, hors intérim.

Source : Insee, DADS.

Tableau 3
Rapport inter-décile par catégorie socioprofessionnelle pour les secteurs automobile, énergétique et financier

Rapports inter-décile de salaire net en euros constants 2004

Secteur d'activité	Catégorie socioprofessionnelle	D9/D1			Structure (en %)		
		1996	2000	2004	1996	2000	2004
Automobile	Cadres*	2,7	2,6	2,5	8	11	14
	Prof. intermédiaires	1,8	1,9	1,9	21	19	21
	Employés	1,9	1,9	2,1	5	4	3
	Ouvriers	1,7	1,8	1,8	66	66	62
	Total	2,2	2,4	2,6	100	100	100
Énergie	Cadres*	2,4	2,6	2,7	15	18	13
	Prof. intermédiaires	1,9	1,9	2,1	46	49	46
	Employés	1,9	1,9	2,0	12	9	6
	Ouvriers	1,9	2,0	2,5	27	24	35
	Total	2,6	2,6	2,8	100	100	100
Finance	Cadres*	3,0	3,1	3,0	27	29	34
	Prof. intermédiaires	2,0	2,1	1,9	40	46	43
	Employés	2,3	2,2	2,1	32	24	22
	Ouvriers	ns	ns	ns	1	1	1
	Total	3,1	3,3	3,2	100	100	100

* - Y compris chefs d'entreprise salariés.

Lecture : le rapport inter-décile au sein du groupe des cadres de l'industrie automobile valait 2,7 en 1996, 2,6 en 2000 et 2,5 en 2004.

ns : chiffres non significatifs compte tenu du nombre très restreint d'ouvriers dans le secteur financier.

Champ : salariés à temps complet du secteur privé, hors intérim.

Source : Insee, DADS.

Tableau 4
Rapport inter-décile par catégorie socioprofessionnelle pour les secteurs agro-alimentaire, construction, commerce et services aux particuliers

Rapports inter-décile de salaire net en euros constants 2004

Secteur d'activité	Catégorie socioprofessionnelle	D9/D1			Structure (en %)		
		1996	2000	2004	1996	2000	2004
Industries agricoles et alimentaires	Cadres*	4,1	3,7	3,1	8	8	8
	Prof. intermédiaires	2,4	2,3	2,1	12	13	14
	Employés	2,1	2,0	1,9	13	12	12
	Ouvriers	2,0	1,9	1,8	67	67	66
	Total	2,6	2,5	2,4	100	100	100
Construction	Cadres*	4,0	3,8	3,0	9	8	8
	Prof. intermédiaires	2,3	2,2	2,1	12	13	14
	Employés	2,1	2,1	2,0	5	5	4
	Ouvriers	1,9	1,8	1,8	74	74	74
	Total	2,5	2,4	2,3	100	100	100
Commerce	Cadres*	4,3	4,1	3,1	15	15	14
	Prof. intermédiaires	2,6	2,5	2,3	24	26	25
	Employés	1,9	1,9	1,7	33	32	35
	Ouvriers	1,8	1,8	1,7	28	27	26
	Total	3,0	3,0	2,8	100	100	100
Services aux particuliers	Cadres*	4,5	4,5	3,3	14	14	11
	Prof. intermédiaires	2,5	2,5	2,2	20	22	23
	Employés	1,9	1,8	1,7	47	46	49
	Ouvriers	2,0	1,9	1,8	19	18	17
	Total	2,7	2,7	2,5	100	100	100

* - Y compris chefs d'entreprise salariés.

Lecture : le rapport inter-décile au sein du groupe des cadres des industries agricoles et alimentaires valait 4,1 en 1996, 3,7 en 2000 et 3,1 en 2004.

Champ : salariés à temps complet du secteur privé, hors intérim.

Source : Insee, DADS.

Nicolas BIGNON
(Dares).

L'ÉCHELLE DES SALAIRES POUR DIFFÉRENTS GROUPES DE SALARIÉS

Pour représenter la hiérarchie des salaires, les salaires sont classés par ordre croissant sur une échelle allant de 0 à 1. Le rang du salaire *W* est défini comme la part de la main-d'œuvre dont le salaire est inférieur à *W*. De cette manière, le salaire le plus bas est situé au rang 0 (personne n'a de salaire inférieur) et le plus haut a pour rang 1 (tout le monde a un salaire inférieur ou égal).

Une fois les salaires ainsi ordonnés, on s'intéresse aux salaires correspondant à des rangs particuliers. La médiane est par définition le salaire qui occupe la position 1/2. La moitié des salariés perçoivent un salaire inférieur à celle-ci et la moitié un salaire supérieur. Les quartiles sont les salaires correspondant aux positions $k/4$ (k variant de 1 à 3), les déciles aux positions $k/10$ (k variant de 1 à 9) et les centiles aux positions $k/100$ (k variant de 1 à 99). Un indicateur d'inégalité souvent utilisé est le rapport inter-décile, qui est par définition égal au rapport entre les déciles extrêmes (D_9/D_1). Il donne une mesure du degré d'ouverture de l'éventail des salaires. De même, le rapport D_9/D_5 est un indicateur de la dispersion dans le haut de la hiérarchie et le rapport D_5/D_1 un indicateur de la dispersion dans le bas de la hiérarchie.

Par ailleurs, les caractéristiques de l'entreprise dans laquelle travaille le salarié, telles que la taille ou secteur d'activité ont une influence sur le salaire qu'il perçoit. Une échelle peut donc être déterminée pour chacun des groupes homogènes d'entreprises ainsi identifiés. Le salaire médian est le salaire observé au milieu de l'échelle salariale pour chaque hiérarchie. Il constitue un bon indicateur des différences salariales entre les groupes.

LA DIFFUSION DES HAUSSES DU SMIC DANS L'ÉCHELLE SALARIALE

Les hauts salaires sont très sensibles à la conjoncture économique alors que les bas salaires dépendent de la situation globale du marché du travail et du niveau du Smic. Lorsque ce dernier est revalorisé, tous les salaires situés au-dessous de sa nouvelle valeur augmentent. À cette occasion, les entreprises peuvent modifier l'ensemble de leur grille salariale afin de conserver des évolutions de carrière suffisamment motivantes pour leurs salariés. Un effet de diffusion permet donc aux salariés rémunérés au-dessus du Smic de bénéficier aussi de ses revalorisations. Cet effet devient de moins en moins important au fur et à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie salariale. L'augmentation se répercute intégralement sur les bas salaires, partiellement sur les salaires intermédiaires et faiblement sur les hauts salaires. Ainsi, la distribution des salaires n'est pas simplement décalée vers le haut comme si tous les salaires avaient augmenté à la même vitesse, elle est plus concentrée au voisinage du Smic. Les bas salaires se rapprochent des autres salaires et la dispersion diminue [3].

Dans cette étude, le salaire considéré inclut les primes et compléments de salaire (gratifications, avantages en nature, etc.) en plus du salaire de base. Or le mécanisme de diffusion du Smic à travers la grille conventionnelle s'applique surtout à cette dernière composante du salaire. La prise en compte des compléments de salaire a donc probablement pour conséquence d'atténuer les effets de diffusion. Leur évolution est en effet généralement indépendante de celle de la grille salariale et leur part souvent plus importante au niveau des hauts salaires. Les cadres sont notamment la catégorie professionnelle où l'individualisation des hausses de salaires est la plus importante [5].

LES DÉCLARATIONS ANNUELLES DE DONNÉES SOCIALES

Les salaires annuels proviennent des Déclarations Annuelles de Données Sociales (DADS) que les entreprises adressent chaque année à l'administration. Tous les salariés, présents ou non toute l'année, sont concernés à l'exception du secteur des services domestiques et des agents de la fonction publique d'État. Les résultats présentés ici sont issus de l'exploitation des fichiers « postes » des DADS au 1/12^{ème} pour l'année 2004 et au 1/25^{ème} pour les années 1996 et 2000.

L'analyse est restreinte au secteur privé non agricole hors intérim : les salariés agricoles, les intérimaires, les agents des collectivités territoriales et des hôpitaux publics sont donc exclus. En outre, les résultats présentés concernent les seuls salariés à temps complet. Le temps partiel n'est pas pris en compte, de même que les stagiaires et les apprentis. Le salaire considéré est le salaire net des cotisations sociales salariales, de la CSG et de la CRDS. Les primes, avantages en nature et gratifications y sont inclus, de même que les primes d'intéressement qui n'ont pas été versées à un plan d'épargne. En revanche, les sommes versées au titre de la participation sont exclues.

Les salariés sont pris en compte quelle que soit leur durée de paie et leur salaire est annualisé, c'est-à-dire ramené à une durée de paie d'une année. En contrepartie, chaque salarié est affecté d'un coefficient de pondération proportionnel à sa durée de paie. La restriction du champ aux salariés à temps complet modifie la population étudiée par rapport à l'ensemble des salariés du secteur privé (tableau A). La structure par taille d'entreprise et par secteur d'activité s'en trouve modifiée. Les salariés des petites entreprises sont sous-représentés, de même que ceux des entreprises des services. Ce sont en effet ces entreprises qui recourent le plus à des travailleurs à temps partiel, exclus de cette étude.

Tableau A

Proportion de salariés à temps complet par secteur d'activité

	Pourcentage de temps complet
Industries agricoles et alimentaires.....	84,2
Industries des biens de consommation	87,0
Industrie automobile	90,3
Industries des biens d'équipement	91,0
Industries des biens intermédiaires	91,2
Énergie.....	84,6
Construction	92,8
Commerce.....	76,0
Transports	88,9
Activités financières.....	84,8
Activités immobilières	72,4
Services aux entreprises	75,0
Services aux particuliers	67,5
Ensemble du secteur privé	80,8

Lecture : en 2004, les salariés déclarés à temps complet représentaient 80,8 % de l'ensemble des salariés du secteur privé (hors intérim).

Champ : salariés du secteur privé, hors intérim.

Source : Insee, DADS.

Pour en savoir plus...

- [1] De-Riccardis N. (2005), « L'emploi intérimaire au quatrième trimestre 2005 », *Premières Informations*, n° 18.2, Dares, mai.
- [2] Bignon N. (2007), « La hiérarchie des salaires entre 1996 et 2004 : l'éventail se resserre légèrement pour les salariés à temps complet du secteur privé », *Premières Synthèses* n° 39.2, Dares, septembre.
- [3] Koubi M., Lhommeau B. (2006), « La revalorisation du Smic et ses effets de diffusion dans l'échelle des salaires sur la période 2000-2005 », *Premières informations* n° 27.1, Dares, juillet.
- [4] Seguin S. (2006), « La rémunération des salariés dans les entreprises en 2004 », *Premières informations* n° 9.3, Dares, mai.
- [5] Brizard A. (2006), « L'individualisation des hausses de salaire de base : près de six salariés sur dix concernés », *Premières informations* n° 9.1, Dares, mars.
- [6] Pouget J., Skalizt A. (2006), « Les salaires dans les entreprises en 2004 », *Insee Première* n°1067, février.
- [7] Bayet A., Demailly M. (1996), « La hiérarchie des salaires », *Insee Première* n°487, septembre.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont édités par le Ministère de l'économie, des finances et de l'emploi et le Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité
Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris Cedex 15. www.travail.gouv.fr (Rubrique Études et Statistiques)

Directeur de la publication : Antoine Magnier.

Téléphone Publications : 01.44.38.22. (60 ou 61) Documentation : 01.44.38.23. (12 ou 14) / Télécopie : 01.44.38.24.43

Réponse à la demande : 01.44.38.23.89 / e-mail : dares.communication@dares.travail.gouv.fr

Rédacteur en chef : Gilles Rotman. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton. Maquettistes : Daniel Lepasant, Guy Barbut, Thierry Duret.

Conception graphique : Ministère de l'économie, des finances et de l'emploi et Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité. Reprographie : DAGEMO.

Abonnements : *La Documentation française*, 124, rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex. Tél. : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00

www.ladocumentationfrancaise.fr PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES

Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 122 €, CEE (TTC) 129 €, DOM-TOM et RP (HT, avion éco.) : 127,50 €,

hors CEE (HT, avion éco.) 131,60 €, supplément avion rapide : 8,05 €. Publicité : Ministère de l'économie, des finances et de l'emploi et Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité.

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.