

Première Synthèses

Informations

LA STRUCTURE DES RÉMUNÉRATIONS EN 2005 :

les primes représentent en moyenne 13,2 % de la rémunération dans le secteur concurrentiel

En 2005, dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel, 84 % des salariés ont perçu des primes et compléments de salaire. La part de ces primes et compléments dans la rémunération brute de l'ensemble des salariés s'élève en moyenne à 13,2 %. Les primes de performance sont accordées principalement aux cadres alors que les ouvriers touchent surtout des primes d'ancienneté ou des primes liées à des contraintes de poste. La part des primes croît avec la rémunération. Plus l'entreprise est grande, plus cette part est importante. L'énergie et les activités financières sont les secteurs où la part des primes dans la rémunération est la plus élevée.

Selon les déclarations des entreprises à l'enquête statistique annuelle sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires, 29 % des salariés ont reçu une rémunération pour heures supplémentaires ou complémentaires (1). Un ouvrier sur deux en a perçu et, dans les entreprises de 10 à 19 salariés, un salarié sur trois est concerné. Ce sont les transports et la construction qui y recourent le plus.

En 2005, 54 % des salariés ont reçu une prime d'épargne salariale qui représente un surcroît de rémunération équivalant en moyenne à 7,5 % de leur rémunération.

En 2005, dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel, le salaire de base représente en moyenne 85,7 % de la rémunération brute totale, les primes 13,2 % et la rémunération pour heures supplémentaires ou heures complémentaires 1,1 % (tableau 1). Ces données sont issues de l'enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires (ECMOSS) en 2005 réalisée par l'Insee en collaboration avec la Dares (encadré 1).

Plus de huit salariés sur dix ont touché une prime ou un complément de salaire en 2005

En 2005, 84 % des salariés ont perçu une partie de leur rémunération sous forme de primes et de compléments de salaire (tableau 2). La proportion de salariés ayant bénéficié d'une prime ou d'un complément de

salaire est plus forte parmi les ouvriers (87 %) et les cadres (85 %) que parmi les professions intermédiaires (82 %) et les employés (79 %). Pour l'ensemble des salariés, les primes de performance individuelle et collective, d'ancienneté et de contraintes de poste représentent respectivement 28 %, 5 %, 16 % et 13 % de l'ensemble des primes et compléments (tableau 1) ; les primes de vacances, primes de fin d'année, 13^{ème} mois, avantages en nature et autres primes en représentent 38 %. Les ouvriers touchent fréquemment des primes d'ancienneté (52 %) et des primes liées aux contraintes de leur poste (travail posté, pénibilité, risque, etc.). La majorité des cadres perçoivent des primes de performance individuelle ou collective qui représentent plus de 50 % de l'ensemble de leurs primes en 2005.

(1) Cette proportion est cependant sous-estimée, dans la mesure notamment où un grand nombre d'entreprises n'ayant pas réduit leur horaire de travail à 35 heures omettaient jusqu'à peu de déclarer aux enquêtes statistiques une partie des heures supplémentaires régulièrement travaillées.

Tableau 1
Décomposition de la masse salariale brute en 2005, selon les caractéristiques du salarié

En pourcentage

	Salaire de base (y. c. congés payés)	Heures supplémentaires et complémentaires (2)	Primes et compléments	Total	Catégories de primes et compléments					
					Ancienneté	Contraintes de poste	Performance individuelle	Performance collective	Autres (3)	Total
Ensemble.....	85,7	1,1	13,2	100	16	13	28	5	38	100
Catégorie socioprofessionnelle										
Cadres (1).....	85,6	0,2	14,2	100	7	4	46	6	37	100
Professions intermédiaires.....	85,7	0,7	13,6	100	19	10	28	6	37	100
Employés.....	88,6	1,2	10,2	100	20	13	16	7	44	100
Ouvriers.....	83,7	2,7	13,6	100	25	27	9	4	35	100
Sexe										
Hommes.....	84,6	1,3	14,1	100	15	15	29	5	36	100
Femmes.....	87,7	0,7	11,6	100	20	7	26	5	42	100
Temps complet ou partiel										
Temps partiel.....	87,8	1,1	11,1	100	19	11	19	6	45	100
Temps complet.....	85,5	1,1	13,4	100	16	13	28	5	38	100
Type de contrat de travail										
CDD.....	89,6	1,3	9,1	100	7	10	30	6	47	100
CDI.....	85,6	1,1	13,3	100	17	13	28	5	37	100
Quartile de rémunération										
Inférieure au 1 ^{er} quartile.....	91,0	1,8	7,2	100	22	10	13	4	51	100
Comprise entre le 1 ^{er} et le 2 ^{ème} quartile.....	88,1	1,6	10,3	100	24	17	13	6	40	100
Comprise entre le 2 ^{ème} et le 3 ^{ème} quartile.....	85,0	1,7	13,3	100	22	20	15	5	38	100
Supérieure au 3 ^{ème} quartile.....	83,6	0,5	15,9	100	11	9	39	6	35	100

Source : INSEE, enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires en 2005.

(1) Y compris chefs d'entreprise salariés.

(2) La rémunération pour heures supplémentaires et complémentaires déclarée par les entreprises peut ne pas tenir compte des heures supplémentaires structurelles mensualisées (encadré 1).

(3) La catégorie « Autres » recouvre notamment le 13^{ème} mois, les primes de fin d'année, avantages en nature, primes de vacances et autres primes exceptionnelles.

Lecture : en 2005, les primes représentent 13,2 % de la masse salariale brute totale. Elles représentent 15,9 % de la rémunération totale des 25 % de salariés les mieux payés (dont la rémunération est supérieure au 3^{ème} quartile).

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel (hors apprentis et stagiaires).

Plus la rémunération est élevée, plus la part des primes est importante (tableau 1). Cette part est aussi plus élevée si le salarié est un homme, s'il est à temps complet ou en contrat à durée indéterminée et moindre si c'est une femme, un salarié à temps partiel ou en contrat à durée déterminée. Ces écarts s'expliquent principalement par la nature des emplois occupés : 45 % des femmes, 46 % des salariés à temps partiel et 40 % des salariés en contrat à durée déterminée sont des employés.

La part des primes et la proportion de salariés concernés augmentent avec la taille de l'entreprise (tableaux 3 et 4). Dans les entreprises de 10 à 19 salariés, cette part est de 10,1 % et sept salariés sur dix touchent des primes. Dans les entreprises de 500 salariés ou plus, elle atteint 14,9 % de la rémunération brute et neuf salariés sur dix sont concernés.

Source : INSEE, enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires en 2005.

Tableau 2
Proportion de salariés concernés par les différentes composantes de la rémunération en 2005, selon les caractéristiques du salarié

En pourcentage

	Heures supplémentaires et complémentaires (2)	Primes et compléments	Catégories de primes et compléments			
			Ancienneté	Contraintes de poste	Performance individuelle	Performance collective
Ensemble.....	29	84	36	23	29	13
Catégorie socioprofessionnelle						
Cadres (1).....	5	85	16	10	45	12
Professions intermédiaires.....	20	82	34	18	32	13
Employés.....	29	79	28	16	24	14
Ouvriers.....	47	87	52	38	24	14
Sexe						
Hommes.....	33	86	37	28	31	14
Femmes.....	23	80	33	15	28	12
Temps complet ou partiel						
Temps partiel.....	27	68	28	12	17	9
Temps complet.....	30	86	37	25	32	14
Type de contrat de travail						
CDD.....	26	59	9	12	13	6
CDI.....	29	85	37	24	30	14
Quartile de rémunération						
Inférieure au 1 ^{er} quartile.....	33	71	28	16	19	7
Comprise entre le 1 ^{er} et le 2 ^{ème} quartile.....	36	87	41	26	27	16
Comprise entre le 2 ^{ème} et le 3 ^{ème} quartile.....	34	89	45	31	30	17
Supérieure au 3 ^{ème} quartile.....	14	89	29	19	43	14

(1) Y compris chefs d'entreprise salariés.

(2) La rémunération pour heures supplémentaires et complémentaires déclarée par les entreprises peut ne pas tenir compte des heures supplémentaires structurelles mensualisées (encadré 1).

Lecture : en 2005, 84 % des salariés ont touché une prime ou un complément de salaire. C'est le cas de 89 % des 25 % de salariés les mieux payés (dont la rémunération est supérieure au troisième quartile).

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel (hors apprentis et stagiaires).

En 2005, la part des primes dans la rémunération brute s'établit à 19,7 % dans l'énergie, à 17,4 % dans les activités financières et à 16,4 % dans les industries agroalimentaires et les industries des biens intermédiaires (tableau 5). A l'opposé, elle ne dépasse pas 10 % dans la construction, les services aux particuliers, l'éducation, la santé et l'action sociale. Les primes d'ancienneté sont surtout versées dans l'éducation, la santé et l'action sociale ainsi que dans les secteurs industriels. La part des primes de contraintes de poste est particulièrement élevée dans les transports, l'industrie automobile, l'énergie, la santé et l'action sociale. La part des primes de performance individuelle ou collective est très importante dans le commerce, la finance et les services aux entreprises.

La part des primes dans la rémunération brute est supérieure à 17 % dans les branches professionnelles de la chimie et pharmacie ainsi que dans celles des banques, établissements financiers et assurances (encadré 2, tableau 6). Inversement, elle est inférieure à 10 % dans les branches professionnelles du bâtiment et travaux publics, de l'habillement, cuir et textile ainsi que dans celles de l'hôtellerie, de la restauration et du tourisme.

Source : INSEE, enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires en 2005.

Tableau 3
Proportion de salariés concernés par les différentes composantes de la rémunération en 2005, selon les caractéristiques de l'entreprise

En pourcentage

	Heures supplémentaires et complémentaires (1)	Primes et compléments	Catégories de primes et compléments			
			Ancienneté	Contraintes de poste	Performance individuelle	Performance collective
Ensemble	29	84	36	23	29	13
Secteur d'activité de l'entreprise						
EB : Industries agricoles et alimentaires	34	92	63	44	22	11
EC : Industrie des biens de consommation.....	22	90	55	21	30	11
ED : Industrie automobile.....	46	97	76	59	18	15
EE : Industries des biens d'équipement.....	36	91	66	28	22	17
EF : Industries des biens intermédiaires	36	94	71	38	29	18
EG : Énergie	37	97	25	55	28	6
EH : Construction.....	46	71	10	14	26	7
EJ : Commerce	29	84	31	9	33	15
EK : Transports.....	51	91	33	53	27	19
EL : Activités financières	7	88	14	8	53	20
EM : Activités immobilières ..	8	88	37	9	28	11
EN : Services aux entreprises	22	87	24	15	39	15
EP : Services aux particuliers	31	74	26	18	22	7
EQ : Éducation, santé, action sociale	20	58	29	22	9	4
ER : Activités associatives ...	11	65	31	9	11	2
Taille d'entreprise						
De 10 à 19 salariés	35	69	26	7	22	9
De 20 à 49 salariés	30	73	31	13	23	8
De 50 à 99 salariés	30	82	34	18	27	10
De 100 à 249 salariés.....	30	83	41	21	28	13
De 250 à 499 salariés.....	26	89	46	29	25	11
500 salariés ou plus	28	91	36	31	35	17

(1) La rémunération pour heures supplémentaires et complémentaires déclarée par les entreprises peut ne pas tenir compte des heures supplémentaires structurelles mensualisées (encadré 1).

Lecture : en 2005, 92 % des salariés ont touché une prime ou un complément de salaire dans les industries agricoles et alimentaires.

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel (hors apprentis et stagiaires).

Tableau 4
Décomposition de la masse salariale brute en 2005, selon la taille de l'entreprise

En pourcentage

	Salaire de base (y. c. congés payés)	Heures supplémentaires et complémentaires (1)	Primes et compléments	Total	Catégories de primes et compléments					
					Ancienneté	Contraintes de poste	Performance individuelle	Performance collective	Autres (2)	Total
Ensemble	85,7	1,1	13,2	100	16	13	28	5	38	100
De 10 à 19 salariés	87,3	2,6	10,1	100	15	4	27	10	44	100
De 20 à 49 salariés	87,9	1,9	10,2	100	18	6	30	5	41	100
De 50 à 99 salariés	86,7	1,7	11,6	100	17	10	26	5	43	100
De 100 à 249 salariés	86,0	1,2	12,8	100	18	9	30	7	37	100
De 250 à 499 salariés	84,5	0,7	14,8	100	19	13	26	4	38	100
500 salariés ou plus	84,5	0,6	14,9	100	16	17	27	5	36	100

Source : INSEE, enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires en 2005.

(1) La rémunération pour heures supplémentaires et complémentaires déclarée par les entreprises peut ne pas tenir compte des heures supplémentaires structurelles mensualisées (encadré 1).

(2) La catégorie « Autres » recouvre notamment le 13^{ème} mois, les primes de fin d'année, avantages en nature, primes de vacances et autres primes exceptionnelles.

Lecture : en 2005, dans les entreprises de 10 à 19 salariés, les primes et compléments représentent 10,1 % de la masse salariale brute totale.

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel (hors apprentis et stagiaires).

SOURCE

Les données sont issues de l'enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires en 2005 (ECMOSS). Cette enquête, réalisée par l'Insee en collaboration avec la Dares, a pour objectif le suivi annuel de la structure des rémunérations, du coût du travail et du temps de travail. Elle vise également à produire des statistiques structurelles européennes sur ces sujets. Elle est réalisée auprès d'un échantillon d'environ 14 000 établissements appartenant à une entreprise de 10 salariés ou plus exerçant une activité dans les sections C à K, M, N et O de la nomenclature d'activités française (NAF rév. 1). L'étude porte sur le secteur concurrentiel, c'est-à-dire les secteurs EB à ER de la nomenclature économique de synthèse (NES), hors emploi public et services domestiques. Les apprentis et les stagiaires sont également exclus. Chaque établissement remplit des questionnaires pour un échantillon de 1 à 24 salariés. On dispose ainsi d'environ 85 000 questionnaires individuels représentant 12,4 millions de salariés.

La rémunération brute est égale au salaire de base (y compris rémunération des congés payés) augmenté des primes et indemnités ayant le caractère de salaire :

- rémunération pour heures supplémentaires ou complémentaires ;
- primes d'ancienneté ;
- primes liées aux contraintes du poste ;
- primes liées aux performances individuelles ;
- primes liées aux performances collectives, d'équipe, d'atelier ;
- autres primes et compléments (13^{ème} mois, primes de vacances, primes de fin d'année, avantages en nature, etc.).

Cette rémunération brute peut éventuellement être complétée par une prime de participation, une prime d'intéressement et l'abondement éventuel de l'employeur à des plans d'épargne en entreprise (encadré 3).

La rémunération pour heures supplémentaires ou complémentaires est celle déclarée comme telle par les entreprises. Elle peut ne pas tenir compte des heures supplémentaires structurelles mensualisées. La loi autorise en effet les entreprises dont la durée collective du travail est supérieure à 35 heures à mensualiser la rémunération des heures supplémentaires. Il s'ensuit que dans leurs réponses aux enquêtes statistiques, ces entreprises intègrent fréquemment la rémunération des heures supplémentaires au salaire de base. Les heures supplémentaires sont alors intégrées au volume global d'heures travaillées, mais ne sont pas systématiquement déclarées comme telles lors des enquêtes statistiques. Pour cette raison, le partage de la rémunération brute moyenne entre le salaire de base et la rémunération des heures supplémentaires aboutit à une sous-évaluation de cette dernière [6].

CONVENTIONS ET ACCORDS : ÉLÉMENTS DE DÉFINITION

Le code du travail fixe les règles générales applicables aux relations de travail entre les employeurs et salariés de droit privé. Dans ce cadre, les partenaires sociaux négocient des conventions et accords qui viennent compléter le droit du travail. La convention collective couvre l'ensemble des conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail ainsi que les garanties sociales, tandis que l'accord se limite à un ou plusieurs objets de négociation.

Le champ d'application des conventions et accords peut être interprofessionnel ou professionnel. Il s'agit, dans ce dernier cas, d'une convention ou accord dit de branche. Une convention collective de branche couvre l'ensemble des relations de travail dans un champ professionnel donné. D'éventuels accords peuvent se greffer sur la convention collective de branche, l'ensemble constitue dès lors le dispositif conventionnel de la branche.

Le champ d'application des accords et des conventions de branche

Toute convention collective délimite un champ d'application catégoriel (catégories de salariés intéressées par le texte), un champ d'application géographique (national, régional, départemental ou local), un champ d'application professionnel défini en termes d'activités économiques.

L'extension des accords et des conventions collectives

Le cadre juridique de la négociation collective, établi en 1919, ne prévoyait aucune obligation d'application de la convention collective. Depuis la loi du 24 juin 1936, un texte conventionnel peut être « étendu » par le ministère dont il dépend (celui chargé du travail ou celui chargé de l'agriculture). Il s'impose alors à toutes les entreprises de son champ d'application. Si la majeure partie des grandes conventions collectives sont étendues, ce n'est toutefois pas une généralité. Une convention collective peut ainsi être étendue, non étendue ou en voie d'extension (lorsque le processus d'extension n'est pas encore parvenu à son terme). Dans les deux derniers cas, l'application de la convention n'est pas obligatoire pour les entreprises non adhérentes aux syndicats signataires.

L'identification des conventions collectives

Pour identifier les conventions collectives gérées par le ministère chargé du travail, la Direction générale du travail a créé « l'identifiant de convention collective » (IDCC). Ce numéro à quatre chiffres est attribué à chaque texte présent dans la base de données des conventions collectives (BDCC).

LES CONVENTIONS REGROUPÉES POUR L'INFORMATION STATISTIQUE (CRIS)

En France, les statistiques économiques sur l'emploi et les salaires sont habituellement construites selon la nomenclature d'activités française (NAF) et souvent publiées et commentées selon la nomenclature économique de synthèse (NES), dont les regroupements visent à refléter le comportement d'agents économiques confrontés à leur marché, alors que la structuration de la NAF fait intervenir d'autres critères comme les spécificités techniques du processus de production ou son organisation en filières de production.

Conçue pour permettre le traitement de données statistiques, la grille d'analyse des « Conventions regroupées pour l'information statistique » (CRIS), élaborée par la Dares, est un ensemble de regroupements de branches conventionnelles (identifiées par leur code IDCC) à trois niveaux : le niveau CRIS1, le moins détaillé, comprend 25 postes, le niveau CRIS2 en comprend 64 et le niveau CRIS3, le plus détaillé, en comporte 137 [5]. La version 2008 de cette grille a été constituée à partir de la liste des conventions à jour au 1^{er} mars 2008. La CRIS sera mise à jour chaque année pour tenir compte des textes nouvellement créés ou des textes « archivés ».

Les heures supplémentaires concernent surtout les ouvriers

En 2005, 29 % des salariés ont reçu une rémunération pour heures supplémentaires ou complémentaires, déclarée comme telle par les entreprises. Une étude récente de la Dares montre cependant que les heures supplémentaires étaient jusqu'à présent mal mesurées par les enquêtes statistiques et, notamment, qu'un grand nombre d'entreprises n'ayant pas réduit leur horaire de travail à 35 heures omettaient de déclarer aux enquêtes une partie des heures supplémentaires régulièrement travaillées, dites structurelles [6].

Ainsi, dans l'enquête ECMOSS, la proportion de salariés ayant effectué des heures supplémentaires serait sous-estimée de dix points environ.

Ce mode de rémunération concerne principalement les ouvriers : près de 50 % en ont bénéficié pour 2,7 % de leur rémunération brute d'après les déclarations des entreprises (tableaux 1 et 2). Le recours à ce mode de rémunération est plus limité pour les employés et les professions intermédiaires et très faible pour les cadres, soumis à une organisation du temps de travail sur l'année ou au forfait en jours.

Selon les déclarations des entreprises, la part des heures supplémentaires ou complémentaires dans la rémunération brute totale est la même pour les salariés à temps complet et les salariés à temps partiel (tableau 1). Elle est aussi du même ordre pour les salariés en contrat à durée déterminée et les salariés en contrat à durée indéterminée. En revanche, elle est plus élevée pour les hommes que pour les femmes en raison notamment de la plus forte proportion d'ouvriers parmi les premiers.

La part de la rémunération brute consacrée à la rémunération des

Tableau 5
Décomposition de la masse salariale brute en 2005, selon l'activité économique de l'entreprise

En pourcentage

Activité économique (NES16, NES36)	Salaire de base (y. c. congés payés)	Heures supplémentaires et complémentaires (1)	Primes et compléments	Total	Catégories de primes et compléments					
					Ancienneté	Contraintes de poste	Performance individuelle	Performance collective	Autres (2)	Total
Ensemble du secteur concurrentiel (EB à ER)	85,7	1,1	13,2	100	16	13	28	5	38	100
EB : Industries agricoles et alimentaires	82,6	1,0	16,4	100	26	16	12	3	43	100
EC : Industrie des biens de consommation	84,6	0,7	14,7	100	21	9	28	3	39	100
C1 : Habillement, cuir	91,8	0,5	7,7	100	22	2	33	6	37	100
C2 : Édition, imprimerie, reproduction	84,2	1,2	14,6	100	15	10	22	3	50	100
C3 : Pharmacie, parfumerie et entretien	82,1	0,4	17,5	100	21	10	32	4	33	100
C4 : Industries des équipements du foyer	85,0	0,6	14,4	100	28	8	27	3	34	100
ED : Industrie automobile	85,8	0,6	13,6	100	30	32	11	1	26	100
EE : Industries des biens d'équipement	85,0	1,3	13,7	100	29	12	17	6	36	100
E1 : Construction navale, aéronautique et ferroviaire	82,6	0,6	16,8	100	26	14	9	9	42	100
E2 : Industries des équipements mécaniques	84,2	2,1	13,7	100	29	13	18	5	35	100
E3 : Ind. des équipements électriques et électroniques	87,9	0,7	11,4	100	33	7	27	4	29	100
EF : Industries des biens intermédiaires	82,4	1,2	16,4	100	27	19	15	5	34	100
F1 : Industries des produits minéraux	79,9	1,3	18,8	100	25	16	21	3	35	100
F2 : Industrie textile	87,1	1,2	11,7	100	16	13	29	5	37	100
F3 : Industries du bois et du papier	82,6	1,5	15,9	100	25	23	11	8	33	100
F4 : Chimie, caoutchouc, plastiques	81,5	0,8	17,7	100	24	25	12	2	37	100
F5 : Métallurgie et transformation des métaux	82,5	1,8	15,7	100	33	14	12	6	35	100
F6 : Ind. des composants électriques et électroniques	84,6	0,6	14,8	100	30	17	17	6	30	100
EG : Énergie	79,3	1,0	19,7	100	8	31	11	1	49	100
G1 : Production de combustibles et de carburants	79,4	0,6	20,0	100	25	28	6	1	40	100
G2 : Eau, gaz, électricité	79,3	1,1	19,6	100	4	32	13	1	50	100
EH : Construction	88,1	2,8	9,1	100	5	7	26	4	58	100
EJ : Commerce	85,7	1,0	13,3	100	13	3	39	8	37	100
J1 : Commerce et réparation automobile	85,7	0,8	13,5	100	2	2	59	14	23	100
J2 : Commerce de gros, intermédiaires	84,2	1,1	14,7	100	16	3	39	8	34	100
J3 : Commerce de détail, réparations	87,8	0,9	11,3	100	12	2	32	7	47	100
EK : Transports	82,1	3,8	14,1	100	12	43	13	3	29	100
EL : Activités financières	82,5	0,1	17,4	100	4	2	50	7	37	100
EM : Activités immobilières	84,4	0,1	15,5	100	12	3	31	4	50	100
EN : Services aux entreprises	87,5	0,7	11,8	100	12	7	39	7	35	100
N1 : Postes et télécommunications	92,0	1,4	6,6	100	0	10	58	7	25	100
N2 : Conseils et assistance	87,0	0,3	12,7	100	8	4	43	7	38	100
N3 : Services opérationnels	85,0	1,1	13,9	100	14	10	31	9	36	100
N4 : Recherche et développement	84,1	0,1	15,8	100	44	11	13	1	31	100
EP : Services aux particuliers	89,4	0,7	9,9	100	16	6	17	5	56	100
P1 : Hôtels et restaurants	91,1	0,8	8,1	100	12	4	19	5	60	100
P2 : Activités récréatives, culturelles et sportives	86,5	0,5	13,0	100	21	7	15	5	52	100
P3 : Services personnels (P31)	89,0	1,5	9,5	100	7	13	25	2	53	100
EQ : Éducation, santé, action sociale	90,7	0,9	8,4	100	35	23	6	2	34	100
Q1 : Éducation	93,2	0,8	6,0	100	15	5	18	3	59	100
Q2 : Santé, action sociale	90,4	0,9	8,7	100	36	25	5	2	32	100
ER : Activités associatives (R21)	89,6	0,4	10,0	100	25	4	10	1	60	100
Industrie hors construction (EB à EG)	83,5	1,0	15,5	100	25	18	16	4	37	100
Tertiaire (EJ à ER)	86,3	1,1	12,6	100	13	11	34	6	36	100

(1) La rémunération pour heures supplémentaires et complémentaires déclarée par les entreprises peut ne pas tenir compte des heures supplémentaires structurelles mensualisées (encadré 1).

(2) La catégorie « Autres » recouvre notamment le 13^{ème} mois, les primes de fin d'année, avantages en nature, primes de vacances et autres primes exceptionnelles.

Lecture : en 2005, dans les industries agricoles et alimentaires, les primes représentent 16,4 % de la masse salariale brute totale.

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel (hors apprentis et stagiaires).

Source : INSEE, enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires en 2005.

Tableau 6

Décomposition de la masse salariale brute en 2005, selon les branches professionnelles regroupées (CRIS1)

En pourcentage

Conventions regroupées pour l'information statistique (CRIS1)	Salaire de base (y. c. congés payés)	Heures supplémentaires et complémentaires (1)	Primes et compléments	Total	Catégories de primes et compléments					
					Ancienneté	Contraintes de poste	Performance individuelle	Performance collective	Autres (2)	Total
Ensemble	85,7	1,1	13,2	100	16	13	28	5	38	100
A : Métallurgie et sidérurgie	84,5	1,0	14,5	100	27	15	20	4	34	100
B : Bâtiment et travaux publics	88,1	2,7	9,2	100	5	7	24	3	61	100
C : Chimie et pharmacie	82,3	0,4	17,3	100	24	14	26	3	33	100
D : Plastiques, caoutchouc et combustibles	82,7	0,8	16,5	100	25	19	12	3	41	100
E : Verre et matériaux de construction	82,3	1,0	16,7	100	23	10	28	6	33	100
F : Bois et dérivés	83,3	1,0	15,7	100	25	13	18	6	38	100
G : Habillement, cuir, textile	89,5	1,0	9,5	100	17	7	31	11	34	100
H : Culture et communication	86,8	0,6	12,6	100	9	5	49	5	32	100
I : Agro-alimentaire	83,8	1,1	15,1	100	25	13	15	5	42	100
J : Commerce de gros et import - export	86,6	0,9	12,5	100	9	3	45	16	27	100
K : Commerce principalement alimentaire	87,6	0,8	11,6	100	6	2	25	3	64	100
L : Commerce de détail principalement non alimentaire	86,5	0,6	12,9	100	9	4	52	4	31	100
M : Services de l'automobile et des matériels roulants	83,8	1,4	14,8	100	7	7	53	13	20	100
N : Hôtellerie, restauration et tourisme	91,1	0,7	8,2	100	14	4	22	4	56	100
O : Transports (hors statuts)	82,3	5,4	12,3	100	19	20	15	3	43	100
P : Secteur sanitaire et social	87,4	0,9	11,7	100	42	21	4	2	31	100
Q : Banques, établissements financiers et assurances	81,9	0,1	18,0	100	5	2	52	3	38	100
R : Immobilier et activités tertiaires liées au bâtiment	84,8	0,5	14,7	100	14	2	33	7	44	100
S : Bureaux d'études et prestations de services aux entreprises	88,9	0,3	10,8	100	2	7	39	8	44	100
T : Professions juridiques et comptables	88,1	0,4	11,5	100	14	0	34	3	49	100
U : Nettoyage, manutention, récupération et sécurité	84,2	1,4	14,4	100	17	14	39	2	28	100
V : Branches non agricoles diverses	84,3	2,1	13,6	100	12	10	22	15	41	100
W : Branches agricoles	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
X : Secteurs sous statut	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Y : Hors convention de branche ou statut	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd

(1) La rémunération pour heures supplémentaires et complémentaires déclarée par les entreprises peut ne pas tenir compte des heures supplémentaires structurelles mensualisées (encadré 1).

(2) La catégorie « Autres » recouvre notamment le 13^{ème} mois, les primes de fin d'année, avantages en nature, primes de vacances et autres primes exceptionnelles.

Lecture : en 2005, dans les conventions de la métallurgie et sidérurgie, les primes et compléments représentent en moyenne 14,5 % de la rémunération brute totale.

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel (hors apprentis et stagiaires).

nd : non publiable ou hors champ

Source : INSEE, enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires en 2005.

Tableau 7

Proportion de salariés concernés par les différentes composantes de la rémunérations en 2005, selon les branches professionnelles regroupées (CRIS1)

En pourcentage

Conventions regroupées pour l'information statistique (CRIS1)	Proportion de salariés dans les entreprises de 10 salariés ou plus (1)	Heures supplémentaires et complémentaires (2)	Primes et compléments	Catégories de primes et compléments			
				Ancienneté	Contraintes de poste	Performance individuelle	Performance collective
Ensemble	76	29	84	36	23	29	13
A : Métallurgie et sidérurgie	94	34	94	70	35	27	17
B : Bâtiment et travaux publics	66	45	71	11	14	26	7
C : Chimie et pharmacie	81	20	93	65	26	33	13
D : Plastiques, caoutchouc et combustibles	92	34	95	67	47	33	14
E : Verre et matériaux de construction	82	33	95	70	22	35	18
F : Bois et dérivés	82	35	91	73	25	25	18
G : Habillement, cuir, textile	62	27	75	40	11	24	17
H : Culture et communication	77	19	89	22	12	44	7
I : Agro-alimentaire	69	34	90	56	38	24	12
J : Commerce de gros et import - export	72	24	86	21	9	40	19
K : Commerce principalement alimentaire	93	40	88	16	7	24	4
L : Commerce de détail principalement non alimentaire	71	26	78	27	12	44	10
M : Services de l'automobile et des matériels roulants	60	32	83	17	13	42	29
N : Hôtellerie, restauration et tourisme	58	30	74	23	16	25	6
O : Transports (hors statuts)	88	55	88	46	40	29	7
P : Secteur sanitaire et social	79	22	75	44	29	11	5
Q : Banques, établissements financiers et assurances	80	7	87	17	8	49	10
R : Immobilier et activités tertiaires liées au bâtiment	39	10	88	39	6	28	18
S : Bureaux d'études et prestations de services aux entreprises	81	8	83	5	10	34	6
T : Professions juridiques et comptables	61	12	86	51	1	27	8
U : Nettoyage, manutention, récupération et sécurité	91	40	83	55	25	33	5
V : Branches non agricoles diverses	54	30	80	26	22	28	20
W : Branches agricoles	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
X : Secteurs sous statut	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Y : Hors convention de branche ou statut	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd

(1) Ces données sont issues des DADS et d'ACEMO. Elles concernent l'année 2006 pour des raisons de fiabilité.

(2) La rémunération pour heures supplémentaires et complémentaires déclarée par les entreprises peut ne pas tenir compte des heures supplémentaires structurelles mensualisées.

Lecture : en 2005, dans les conventions de la métallurgie et sidérurgie, 94 % des salariés ont perçu des primes ou compléments de salaire.

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel (hors apprentis et stagiaires).

nd : non publiable ou hors champ.

Source : INSEE, enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires en 2005.

heures supplémentaires ou complémentaires décroît avec la taille de l'entreprise (tableau 4). Dans les entreprises de 10 à 19 salariés, où les employés et les ouvriers sont nombreux, 35 % des salariés reçoivent une rémunération pour heures supplémentaires déclarée comme telle par les entreprises (tableau 3). Cette dernière représente 2,6 % de leur masse salariale totale (tableau 4). Dans les entreprises de 500 salariés ou plus, où la proportion de cadres et de professions intermédiaires est beaucoup plus importante, la rémunération pour heures supplémentaires ne représente que 0,6 % de la masse salariale totale et près d'un salarié sur trois en bénéficie.

La part consacrée à la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires est nettement supérieure à la moyenne dans les activités des transports et de la construction (tableau 5). Dans ces secteurs où la proportion d'ouvriers est élevée, environ la moitié des salariés en bénéficient. Ainsi, dans les branches professionnelles des transports (hors statuts), 55 % des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus ont reçu une rémunération pour heures supplémentaires ou complémentaires en 2005 (tableau 7). Ils sont 45 % dans les branches professionnelles du bâtiment et des travaux publics.

Plus d'un salarié sur deux a perçu une prime d'épargne salariale en 2005

La rémunération des salariés peut être complétée par une prime de participation ou d'intéressement, dès lors que l'entreprise qui les emploie a conclu un

Tableau 8
Surcroît de masse salariale apporté par l'épargne salariale en 2005
aux salariés qui en sont bénéficiaires

En pourcentage

	Surcroît de rémunération pour les salariés bénéficiaires
Ensemble	7,5
Catégorie socioprofessionnelle	
Cadres (1)	7,1
Professions intermédiaires	8,1
Employés	8,5
Ouvriers	7,0
Sexe	
Hommes	7,1
Femmes	8,4
Temps complet ou partiel	
Temps partiel	8,2
Temps complet	7,5
Quartile de rémunération	
Inférieure au 1 ^{er} quartile	8,1
Comprise entre le 1 ^{er} et le 2 ^{ème} quartile	8,2
Comprise entre le 2 ^{ème} et le 3 ^{ème} quartile	7,6
Supérieure au 3 ^{ème} quartile	7,2

Source : INSEE, enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires en 2005.

(1) Y compris chefs d'entreprise salariés.

Lecture : en 2005, l'intéressement, la participation et l'abondement de l'employeur à des plans d'épargne (PEE, PERCO, PEI, PEG) apportent en moyenne un surcroît de rémunération de 7,5 % aux salariés bénéficiaires.

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel (hors apprentis et stagiaires).

accord et que des sommes ont pu être distribuées au titre de cet accord (encadré 3). Lorsqu'elles sont placées sur un plan d'épargne en entreprise (PEE), un plan d'épargne retraite collectif (PERCO), un plan d'épargne interentreprises (PEI) ou un plan d'épargne groupe (PEG), ces sommes peuvent donner lieu à un abondement de l'employeur. En 2005, selon les résultats de l'enquête sur la participation, l'intéressement, les plans d'épargne entreprise et l'actionnariat des salariés (PIPA) de la Dares, 54 % des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus ont touché une prime d'épargne salariale [3] (2).

Le surcroît de rémunération dû à la participation, l'intéressement

et l'abondement à des plans d'épargne s'élève en moyenne à 7,5 % de la masse salariale des salariés qui en sont bénéficiaires (tableau 8). Il est légèrement plus important pour les femmes et les salariés à temps partiel que pour les hommes et les salariés à temps complet. Parmi les bénéficiaires, il est également légèrement plus élevé pour les employés et les salariés situés dans le bas de la hiérarchie des salaires (c'est-à-dire dont la rémunération est inférieure au premier quartile (3)) que pour les cadres et les salariés situés dans le haut de l'échelle salariale (c'est-à-dire dont la rémunération est supérieure au troisième quartile) (4).

Nicolas BIGNON (Dares).

(2) Une estimation fondée sur les résultats de l'enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires en 2005 indique une proportion plus faible de salariés ayant touché une prime d'épargne salariale. Cette estimation apparaît cependant fragile : d'une part, l'enquête interroge des établissements, ce qui n'est pas le niveau le plus adapté au thème de l'épargne salariale ; d'autre part, la comparaison avec d'autres sources statistiques portant sur les entreprises incite à privilégier les résultats issus de l'enquête PIPA.

(3) Le premier quartile est la rémunération en dessous de laquelle se trouvent les 25 % de salariés les moins bien payés (17 766 euros bruts annuels en 2005). Le deuxième quartile (médiane) est la rémunération pour laquelle 50 % des salariés gagnent moins et 50 % des salariés gagnent plus (22 851 euros). Le troisième quartile est la rémunération au-dessus de laquelle se trouvent les 25 % de salariés les mieux payés (31 485 euros).

(4) Ces résultats tiennent en partie au fait que le montant des primes d'épargne salariale versées est souvent proportionnel au salaire de base et que le poids du salaire de base dans la rémunération totale des femmes, des salariés à temps partiel et des salariés les moins bien rémunérés est plus important que pour les autres catégories de salariés. Par ailleurs, selon les résultats de l'enquête ECMOSS, cohérents avec ceux de l'enquête PIPA, ceux qui perçoivent les rémunérations les plus faibles – ainsi que les femmes et les salariés à temps partiel – sont moins souvent bénéficiaires d'épargne salariale que les autres catégories de salariés.

L'ÉPARGNE SALARIALE

La participation associe les salariés aux bénéfices de l'entreprise. Obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés dégageant un résultat suffisant, elle ne concerne pas les entreprises mutualistes, les associations à but non lucratif et certaines grandes entreprises nationales. Les sommes versées ne sont pas immédiatement disponibles et sont bloquées pendant cinq ans. En contrepartie l'entreprise et les salariés bénéficient d'avantages fiscaux et sociaux. Les sommes sont placées essentiellement sur des comptes courants bloqués ou sur des fonds communs de placement d'entreprises (FCPE), éventuellement associés à un plan d'épargne entreprise (PEE).

L'intéressement des salariés à l'entreprise permet à toute entreprise qui le souhaite, dès lors qu'elle satisfait à ses obligations en matière de représentation du personnel, d'instituer un intéressement collectif des salariés. Cet intéressement présente un caractère aléatoire et résulte d'une formule de calcul liée au résultat ou aux performances de l'entreprise. Les sommes versées sont exonérées de charges sociales à l'exception de la CSG et de la CRDS et sont immédiatement disponibles pour les salariés, sauf s'ils décident de les placer sur un plan d'épargne entreprise : dans ce cas ils bénéficient d'avantages fiscaux et, éventuellement, d'un abondement de la part de leur entreprise.

Le plan d'épargne entreprise (PEE) est un système d'épargne collectif ouvrant aux salariés de l'entreprise la faculté de se constituer, avec l'aide de celle-ci, un portefeuille de valeurs mobilières. L'entreprise prend à sa charge la gestion du plan et peut éventuellement abonder les sommes versées volontairement par les salariés. Comme pour la participation, les sommes versées sont bloquées pendant cinq ans, avec toutefois des possibilités de déblocage anticipé (départ de l'entreprise, achat d'un logement, etc.). **Le plan d'épargne de groupe** (PEG) est un PEE constitué au niveau d'un groupe d'entreprises ayant des liens de capital ou seulement des liens économiques ou financiers. **Le plan d'épargne interentreprises** (PEI) permet de mutualiser les coûts de gestion en appliquant un plan négocié entre plusieurs entreprises ou à un niveau géographique ou sectoriel. **Le plan d'épargne retraite collectif** (PERCO) permet la constitution d'une épargne salariale accessible au moment de la retraite.

Pour en savoir plus...

- [1] Berry J.-B., Bignon N. (2007), « La rémunération dans les entreprises en 2005 : une hausse de 3 % pour les salariés à temps complet », *Premières Informations* n° 27.1, Dares, juillet.
- [2] Seguin S. (2006), « La rémunération des salariés des entreprises en 2004 », *Premières Informations* n° 09.3, Dares, mars.
- [3] Chaput H. (2007), « L'épargne salariale en 2005 : plus de quatre salariés sur dix perçoivent une prime », *Premières Synthèses* n° 44.1, Dares, novembre.
- [4] Pouget J. (2005), « Primes, participation et intéressement dans le secteur privé », *Insee première*, n° 1022, Insee, juin.
- [5] Berry J.-B., Combault P. (2008), « Évolution des salaires de base par branches professionnelles en 2007 », *Premières Informations* n° 26.3, Dares, juin.
- [6] Chagny O., Ducoudré B. (2008), « Évolution du volume d'heures supplémentaires rémunérées des salariés des secteurs concurrentiels en 2006 », *Premières Synthèses*, n° 40.5, Dares, octobre.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont éditées par le Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et le Ministère du travail, des relations sociales, de la famille 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, Recherche, Statistique de la DARES)

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

Rédactrice en chef : Alice Guerber-Cahuzac. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton.

Maquettistes : Daniel Lepasant, Guy Barbut, Thierry Duret.

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

Abonnements : dares.communication@dares.travail.gouv.fr

Publicité : Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité.

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