

P

PREMIÈRES INFORMATIONS

et PREMIÈRES SYNTHÈSES

LA RÉMUNÉRATION DES SALARIÉS DES ENTREPRISES DE 10 SALARIÉS OU PLUS EN 2001

En 2001, dans les établissements de 10 salariés ou plus des activités marchandes non agricoles, le gain brut mensuel moyen d'un salarié à temps complet s'élevait à 2230 euros, soit 2,6 % de plus qu'en 2000. En termes de gains horaires, la hausse atteint 4,8 % en raison de la généralisation de la réduction du temps de travail. L'écart de rémunération entre hommes et femmes se maintient.

La part des primes et compléments de salaires dans la rémunération brute mensuelle recule légèrement, de 12,8 à 12,4 %. Cette réduction est plus sensible pour les ouvriers que pour les autres catégories professionnelles. En revanche, l'écart hommes-femmes se maintient dans ce domaine.

Dans le total des primes, la part de celles qui rémunèrent la performance - qu'elle soit individuelle ou collective - augmente aux dépens des autres.

La part des heures supplémentaires est globalement stable, mais sensiblement moins élevée dans les entreprises concernées par la réduction du temps de travail.

En 2001, le gain brut mensuel moyen d'un salarié à temps complet d'une entreprise de 10 salariés ou plus s'élevait à 2230 euros dans les activités marchandes (tableau 1). Par rapport à 2000, l'augmentation est de 2,6 %, comme celle du salaire mensuel de base calculé à structure constante (1) à partir de l'enquête trimestrielle ACEMO (2). Elle est un peu plus marquée que les années précédentes, malgré un léger fléchissement de l'inflation (+1,3 % en 2001, contre +1,6 % en 2000 (3)), en raison de la fin des périodes de gel ou de modération salariale appliqués, les années précédentes, dans les entreprises à la suite de la réduction du temps de travail (RTT).

Du fait de cette dernière, l'augmentation est plus forte en termes

(1) - Ce calcul à structure constante neutralise l'effet des changements intervenus, en cours d'année, dans la répartition des salariés selon la qualification, ainsi que celui de l'avancement.

(2) - Les gains sont calculés à partir des DADS (Déclarations annuelles de données sociales) portant sur l'ensemble des salariés ayant reçu une rémunération en 2000 et 2001. L'enquête ACEMO, quant à elle, mesure les évolutions trimestrielles des salaires de base pour des postes fixes sur une année donnée.

(3) - Il s'agit de l'indice des prix à la consommation hors tabac, calculé pour l'ensemble des ménages.

de gains horaires avec +4,8 %. Fin 2001, sept salariés à temps complet sur dix travaillaient moins de 36 heures hebdomadaires dans les entreprises de 10 salariés ou plus, contre un peu moins de six sur dix à la fin 2000. Le maintien de leur rémunération au moment de la RTT induit, pour eux, une hausse mécanique du gain horaire. Toutefois, le processus de réduction du temps de travail étant largement enclenché, sa contribution à la

progression du salaire horaire diminue sensiblement : elle est de l'ordre de 2 points en 2001 contre environ le double l'année précédente.

Une hiérarchie des secteurs conservée

Comme par le passé, les rémunérations les plus fortes, supérieures à 3 000 euros en moyenne, ont été relevées dans les secteurs des

services aux entreprises, avec notamment la recherche-développement et le conseil-assistance aux entreprises, mais aussi dans les activités financières ou la production de combustibles et de carburants. À l'opposé, les secteurs offrant les rémunérations les plus faibles (de l'ordre de 1 700 euros en moyenne) ont tous comme caractéristique d'employer une main-d'œuvre moins qualifiée que la moyenne : ce sont ceux de

Tableau 1
Les gains bruts mensuels moyens dans les établissements de 10 salariés ou plus

En pourcentage

Activité économique (NES16, NES36)	Gain mensuel				Décomposition du gain annuel			
	en 2001 (en euros)	Évolution du gain mensuel sur un an	Évolution du gain horaire sur un an	Évolution SMB (ACEMO)	Salaire de base	Heures sup. et compl.	Primes et complé- ments	Total
Ensemble								
(secteurs non agricoles: EB à EH, EJ à EN, EP à ER)....	2 230	2,6	4,8	2,5	86,7	0,9	12,4	100,0
EB: Industries agricoles et alimentaires (B0)	1 900	2,7	4,5	2,6	84,3	0,8	14,9	100,0
EC: Industries des biens de consommation (C1 à C4)	2 240	2,9	5,2	2,4	86,5	0,6	12,9	100,0
C1: Habillement, cuir	1 650	3,2	4,8	2,6	93,3	0,6	6,1	100,0
C2: Édition, imprimerie, reproduction	2 500	2,3	5,7	2,0	86,8	0,8	12,5	100,0
C3: Pharmacie, parfumerie, entretien	2 870	2,6	4,0	2,6	82,8	0,4	16,9	100,0
C4: Industries des équipements du foyer	1 870	3,0	5,3	2,4	86,7	0,8	12,5	100,0
ED: Industrie automobile	2 290	4,0	3,6	2,9	80,4	0,7	18,9	100,0
EE: Industries des biens d'équipement (E1 à E3).....	2 450	2,4	5,1	2,7	86,1	0,9	13,0	100,0
E1: Construction navale, aéronautique & ferroviaire.....	2 700	2,9	4,3	2,8	83,4	0,7	16,0	100,0
E2: Industries des équipements mécaniques	2 170	2,5	5,1	2,8	86,0	1,3	12,8	100,0
E3: Industries des équipements électriques & électroniques	2 790	2,0	5,7	2,3	87,5	0,6	12,0	100,0
EF: Industries des biens intermédiaires (F1 à F6)	2 080	2,3	5,1	2,4	84,5	0,8	14,7	100,0
F1: Industries des produits minéraux	2 060	2,4	3,7	2,3	82,1	1,0	16,9	100,0
F2: Industrie textile.....	1 730	2,2	5,7	2,5	90,0	0,8	9,2	100,0
F3: Industries du bois et du papier	1 950	1,8	4,8	2,6	83,6	1,0	15,4	100,0
F4: Chimie, caoutchouc, plastiques	2 250	2,5	4,9	2,4	82,8	0,7	16,5	100,0
F5: Métallurgie et transformation des métaux	2 000	2,0	5,2	2,4	85,3	1,0	13,7	100,0
F6: Industries des composants électriques & électroniques..	2 290	2,7	5,6	2,2	86,1	0,4	13,4	100,0
EG: Énergie.....	2 800	2,0	8,8	1,5	81,5	1,0	17,6	100,0
G1: Production de combustibles et de carburants	3 040	0,4	1,3	2,9	77,0	0,5	22,5	100,0
G2: Eau, gaz, électricité	2 760	2,1	10,1	1,3	82,3	1,1	16,6	100,0
EH: Construction	1 940	4,1	6,9	3,0	91,1	1,3	7,7	100,0
EJ: Commerce (J1 à J3).....	2 050	2,1	4,3	2,5	88,4	0,9	10,7	100,0
J1: Commerce et réparation automobile.....	1 960	2,5	4,9	2,3	89,2	0,8	10,0	100,0
J2: Commerce de gros	2 410	2,3	4,7	2,4	87,6	0,6	11,9	100,0
J3: Commerce de détail, réparation	1 660	2,3	4,0	2,6	89,3	1,4	9,4	100,0
EK: Transports	2 080	3,2	5,0	2,2	83,8	4,1	12,1	100,0
EL: Activités financières	3 060	2,9	7,9	2,0	81,1	0,2	18,7	100,0
EM: Activités immobilières	2 280	3,0	3,9	2,7	90,0	0,1	9,9	100,0
EN: Services aux entreprises (N1 à N4)	2 530	2,7	4,2	2,6	88,5	0,6	10,9	100,0
N1: Postes et télécommunications	2 210	0,7	0,8		88,9	1,2	9,9	100,0
N2: Conseil et assistance	3 170	2,8	4,9	2,7	89,2	0,2	10,6	100,0
N3: Services opérationnels	1 780	3,4	5,4	2,3	87,6	0,9	11,5	100,0
N4: Recherche et développement.....	3 270	2,2	4,0	2,4	84,6	0,1	15,2	100,0
EP: Services aux particuliers (P1 à P3)	2 050	2,3	3,7	2,9	92,4	0,7	6,9	100,0
P1: Hôtels et restaurants	1 720	2,6	3,6	2,8	92,6	0,8	6,6	100,0
P2: Activités récréatives, culturelles et sportives	2 710	2,4	4,8	2,6	91,7	0,7	7,6	100,0
P3: Services personnels et domestiques	1 370	0,6	1,9	3,7	94,5	0,2	5,3	100,0
EQ: Education, santé (Q2).....	1 790	2,5	5,2	2,4	87,3	0,8	11,9	100,0
ER: Activités associatives (R2)	2 020	1,6	4,0	2,5	92,7	0,3	7,0	100,0
Industrie hors construction (EB à EG).....	2 230	2,4	5,0	2,5	84,6	0,8	14,6	100,0
Tertiaire	2 270	2,5	4,5	2,5	87,5	1,0	11,5	100,0

Champ : Ensemble des salariés à temps complet des établissements de 10 salariés ou plus.

Sources : INSEE, exploitation avancée des DADS pour les niveaux et les évolutions des gains ; DARES enquête ACEMO pour l'évolution du SMB (salaire mensuel de base).

Tableau 2
Évolution de 2000 à 2001 des gains bruts mensuel et horaire des salariés à temps complet
et décomposition du gain annuel par catégorie professionnelle

En pourcentage

	Gain mensuel			Décomposition du gain annuel			
	Gain mensuel 2001 (en euros)	Évolution du gain mensuel	Évolution du gain horaire	Salaire de base	Heures sup. et compl.	Primes et compléments	TOTAL
Ouvriers	1 640	2,6	4,9	86,0	1,4	12,7	100,0
Employés	1 660	1,6	3,5	88,0	0,7	11,3	100,0
Professions intermédiaires	2 370	1,1	3,9	86,4	0,8	12,9	100,0
Cadres	4 330	2,1	4,0	87,8	0,2	12,0	100,0
Ensemble.....	2 230	2,6	4,8	86,7	0,9	12,4	100,0

Champ : Ensemble des salariés à temps complet des établissements de 10 salariés ou plus.

Sources : INSEE, exploitation avancée des DADS - DARES, enquête annuelle ACEMO portant sur l'année 2001 pour la décomposition du gain annuel.

l'industrie du cuir et de l'habillement, du textile, du commerce de détail, de l'hôtellerie-restauration, ainsi que les services personnels et domestiques, seul secteur où la rémunération mensuelle moyenne n'atteint pas 1 400 euros.

Entre 2000 et 2001, les évolutions du gain brut mensuel moyen enregistrées pour un salarié à temps complet s'échelonnent, pour la très grande majorité, de 1,6 % à 3 %. Toutefois, quelques secteurs se distinguent par des évolutions atypiques : l'industrie

automobile et la construction enregistrent des hausses de 4 %.

L'évolution de la rémunération mensuelle moyenne est supérieure à celle du salaire mensuel de base dans la plupart des secteurs. Cependant, dans certaines activités comme les équipements mécaniques, les équipements électriques et électroniques, la métallurgie, ou encore le commerce et les services aux particuliers, les rémunérations globales ont, en 2001, augmenté moins vite que le salaire de base : ces secteurs ont créé des emplois

(quoique moins qu'en 2000) et l'embauche de nouveaux salariés, probablement moins qualifiés ou moins expérimentés, a pu freiner l'évolution du gain moyen par rapport à celle du salaire mensuel de base, calculée à structure constante.

Les disparités individuelles se maintiennent

En 2001, tous secteurs d'activité confondus, un ouvrier et un employé à temps complet perçoivent, comme par le passé, des rémunérations mensuelles comparables, de l'ordre de 1 650 euros (tableau 2).

Toutefois, la progression est plus marquée pour les ouvriers (+2,6 %) que pour les employés (+1,6 %). On peut y trouver deux explications : d'une part, en 2001, les unités du secteur tertiaire, où les employés sont en proportion plus nombreux, ont été créatrices nettes d'emplois, tandis que le secteur industriel a réduit ses effectifs à partir du second semestre. Or l'embauche de nouveaux salariés s'opère plus fréquemment aux premiers niveaux de salaires. D'autre part, les ouvriers sont majoritairement salariés du secteur industriel, qui a entamé plus tôt le processus de réduction du temps de travail, moyennant une période de modération salariale dont le terme s'est souvent situé dans le courant de l'année 2001.

L'écart de rémunération qui sépare le groupe des ouvriers et employés de celui des professions

Encadré 1

MÉTHODOLOGIE

L'enquête annuelle ACEMO portant sur l'année 2001 fournit des données sur la durée annuelle du travail, les effectifs salariés et les rémunérations. Elle est en particulier la seule enquête permettant de connaître, chaque année, l'importance relative des différents éléments de la rémunération. Depuis 1998, elle remplace l'ancienne enquête annuelle « Primes » ainsi que les enquêtes semestrielles « Gains ».

Elle a été réalisée par voie postale au cours du premier trimestre 2002 auprès d'un échantillon d'établissements de plus de 9 salariés des secteurs marchands concernés par l'enquête trimestrielle. Les résultats de cette enquête annuelle sont issus de l'exploitation d'environ 12 000 questionnaires.

Afin d'alléger la charge statistique des enquêtés, les établissements de moins de 100 salariés ont été interrogés par sondage. En revanche, l'échantillon couvre exhaustivement les établissements ayant au moins 100 salariés. Les établissements de moins de 100 salariés retenus par sondage sont renouvelés tous les cinq ans (avec, par conséquent, un taux de rotation annuel de 20 %).

Dans sa forme actuelle, l'enquête annuelle ACEMO permet de connaître le montant brut de la rémunération moyenne par établissement, et sa décomposition par type de rémunération (salaire de base, heures supplémentaires, primes) pour chaque grande catégorie professionnelle et pour chaque sexe. Autre information contenue dans l'enquête, le type de primes, en distinguant périodicité fixe et occasionnelle.

Le calcul des niveaux de gains moyens dans les établissements de 10 salariés ou plus a été, lui, élaboré à partir des informations issues des déclarations annuelles de données sociales (DADS) pour les années 2000 et 2001. Les niveaux de 2000 sont issus des résultats définitifs publiés par l'INSEE pour l'ensemble des salariés. Les résultats pour 2001 proviennent, eux, de l'exploitation avancée des DADS relatives à l'année 2001 : les évolutions par rapport à 2000 sont calculées sur les établissements présents à la fois en 2000 et en 2001 et relevant du champ spécifique ACEMO, avant d'être appliquées aux résultats définitifs tirés des DADS pour 2000 et concernant ce même champ.

intermédiaires ou des cadres se maintient : un ouvrier perçoit une rémunération moyenne équivalente aux deux tiers de celle d'un salarié des professions intermédiaires et à 40 % de celle d'un cadre.

En 2001, un homme salarié à temps complet dans le secteur concurrentiel perçoit une rémunération mensuelle en moyenne supérieure de 23 % à celle d'une femme (tableau 3). Par catégorie professionnelle, cet écart varie de 7,7 % chez les employés, catégorie fortement féminisée, à près de 25 % parmi les ouvriers et même 27,5 % parmi les cadres. Par rapport à 2000, il varie peu aussi bien pour l'ensemble des salariés que par grandes catégories professionnelles.

Les salariés à temps partiel ont perçu une rémunération mensuelle moyenne de 1040 euros, soit 4,2 % d'augmentation en termes mensuels et 8,1 % en termes horaires. Plus rapide que pour les salariés à temps complet, cette progression est encore un effet direct de la RTT : le plus souvent, afin de préserver l'égalité de traitement avec les premiers, la rémunération des salariés à temps partiel ayant conservé le même volume d'heures hebdomadaires de travail a été mécaniquement revalorisée.

La part des primes continue de s'amenuiser...

Dans les entreprises de 10 salariés ou plus, le salaire de base représente 86,7 % du gain brut mensuel moyen, les heures supplémentaires rémunérées 0,9 % et les primes 12,4 % (tableaux 1 et 2 et encadré 2). Par rapport à 2000, la part des heures supplémentaires reste stable, tandis que celle des primes affiche une baisse de 0,4 point.

Le poids des primes demeure plus important parmi les ouvriers

Tableau 3
Écart de rémunérations mensuelles hommes-femmes
par catégorie professionnelle en 2001

	Gain mensuel 2001 (en euros)			Écart hommes-femmes (en %)	
	Ensemble	Hommes	Femmes	en 2001	en 2000
Ouvriers	1 640	1 700	1 360	24,8	24,2
Employés	1 660	1 740	1 620	7,7	7,9
Professions intermédiaires	2 370	2 490	2 160	15,6	15,4
Cadres.....	4 330	4 580	3 590	27,5	28,0
Ensemble	2 230	2 380	1 940	22,8	22,5

Source : DARES, enquête annuelle ACEMO portant sur l'année 2001.

et les professions intermédiaires que pour les employés et les cadres. En un an, il est toutefois en baisse sensible chez les professions intermédiaires (-0,9 point) et les employés (-0,6 point). Pour ces derniers, ce phénomène est vraisemblablement lié aux nombreuses embauches dans le secteur tertiaire, moins concerné par certains types de primes.

Globalement, le classement des secteurs selon le poids qu'ils accordent aux primes dans la rémunération est inchangé (tableau 1) : les plus généreux sont toujours ceux de l'énergie, de l'industrie automobile et des activités financières, tandis que la construction, le commerce ou les services aux particuliers se caractérisent par des taux nettement inférieurs à la moyenne.

Par rapport à 2000, les baisses les plus sensibles (plus d'un point), sont enregistrées dans la production de combustibles et de carburants, les industries des équipements du foyer, des équipements électriques et électroniques ou bien encore dans le commerce de détail, les transports ou la recherche-développement auprès des entreprises. À l'inverse,

l'industrie de l'habillement et du cuir, l'édition, l'imprimerie et la reproduction, l'industrie textile ainsi que le commerce de gros et les activités financières voient leur taux de primes augmenter de près d'un point en un an. Dans le secteur des services opérationnels aux entreprises, la hausse approche même de trois points.

... et leur équilibre se modifie

Les primes liées au salaire de base sont toujours les plus importantes (36,3 % des primes versées, soit 4,8 % de la rémunération totale, tableau 4), mais le poids de chaque type de prime varie en fonction de la taille de l'entreprise : les plus petites privilégient les primes liées à la performance, les plus grosses les primes mensuelles, notamment pour contrainte de poste (tableau 5). Ceci provient probablement d'importantes différences dans la nature des emplois selon l'activité, mais également de la préférence donnée dans les plus grandes unités, pour rémunérer les performances, aux dispositifs collectifs d'intéressement et de participation, qui ne sont pas inclus dans la masse salariale.

Tableau 4
Répartition des primes selon leur type (comparaison 2000-2001)

	En pourcentage	
	2001	2000
Primes fixes non mensuelles (liées au salaire de base).....	36,3	37,8
Primes liées à la performance individuelle ou collective ..	24,3	22,8
Primes fixes mensuelles (contraintes de poste, primes liées à la famille)	14,9	14,6
Primes d'ancienneté.....	14,2	15,2
Autres primes.....	10,3	9,6
Total.....	100,0	100,0

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

Source : DARES, enquêtes annuelles ACEMO portant sur les années 2000 et 2001.

Tableau 5
Décomposition de la masse salariale en 2001 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 ou plus	Ensemble
Décomposition du gain mensuel							
Salaire de base	92,8	91,7	88,1	86,9	84,8	83,6	86,7
Heures supplémentaires ou complémentaires	0,9	1,1	1,3	1,0	0,9	0,8	0,9
Primes	6,3	7,2	10,6	12,2	14,3	15,6	12,4
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Répartition des primes							
Primes fixes non mensuelles (liées au salaire de base)	33,7	35,1	37,1	39,3	38,6	35,9	36,3
Primes liées à la performance individuelle ou collective	29,3	28,9	28,6	23,7	22,7	21,3	24,3
Primes fixes mensuelles (Contraintes de poste, primes liées à la famille)	8,3	9,7	11,1	12,6	14,7	19,6	14,9
Ancienneté	14,3	14,8	15,5	17,1	17,4	12,2	14,2
Autres compléments	14,4	11,5	7,8	7,4	6,7	11,0	10,3

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

Source : DARES, enquête annuelle ACEMO portant sur l'année 2001.

Au total, l'équilibre entre les différents types de primes s'est modifié en un an, prolongeant la tendance observée depuis 1999 : la part des primes de performance, individuelle ou collective, a augmenté de 1,5 point aux dépens des primes fixes non mensuelles ou d'ancienneté. Dans près de deux secteurs sur cinq, les primes de performance représentent plus du quart des primes versées : à l'image du commerce de gros, du commerce automobile, des services personnels et domestiques ou encore des activités financières, pour lesquels elles en représentent le tiers, ce sont des secteurs où le tissu industriel est plutôt dispersé. À l'inverse, dans des secteurs plus concentrés comme la construction navale, aéronautique et ferroviaire ou bien l'industrie automobile, leur poids n'atteint pas 10 %.

La RTT modifie la structure de la rémunération...

Fin 2001, trois salariés sur quatre étaient concernés par un processus de réduction du temps de travail dans les entreprises de 10 salariés ou plus, cette proportion variant de un sur quatre dans les plus petites unités à neuf sur dix dans les plus grosses. Les salariés des services opérationnels aux entreprises, gros utilisateurs de main-d'œuvre à temps partiel,

moins concernée par la RTT, ont vu moins souvent leur temps de travail se réduire (quatre sur dix), tandis que dans des secteurs concentrés comme l'industrie automobile, l'énergie ou la construction navale, aéronautique et ferroviaire, c'est le cas de 98 % des salariés.

Or l'équilibre entre les différents postes de rémunération ainsi que les différents types de primes n'est pas le même selon que l'en-

treprise est ou non engagée dans un processus de RTT (tableau 6). En effet, à la fin 2001, celle-ci est plus répandue dans les secteurs industriels, qui, on l'a vu plus haut, versent généralement une part plus importante des rémunérations sous la forme de primes, que les activités tertiaires. Ainsi, la part des primes dans la rémunération est supérieure de près de 5 points dans les entreprises qui ont réduit la durée du travail. En

Tableau 6
Impact de la mise en place de la RTT sur la décomposition de la masse salariale et la répartition des primes

En pourcentage

	Entreprises en RTT	Entreprises hors RTT	Écart observé (en points)	Écart théorique (en points)
Décomposition du gain mensuel				
Salaire de base	85,7	90,3	-4,6	-1,7
Heures supplémentaires ou complémentaires	0,8	1,4	-0,6	-0,8
Primes	13,5	8,3	5,2	+2,6
Ensemble	100,0	100,0		
Répartition des primes				
Primes fixes non mensuelles (liées au salaire de base)	38,0	29,7	8,3	+20,5
Primes liées à la performance individuelle ou collective	23,3	25,1	-1,8	+4,3
Primes fixes mensuelles (Contraintes de poste, primes liées à la famille)	14,3	21,1	-6,8	-20,3
Ancienneté	14,6	12,3	2,3	+3,2
Autres compléments	9,7	11,8	-2,1	

Note :

1. La colonne « Écart observé » est obtenue par différence entre la valeur pour les entreprises en RTT et les autres.

2. La colonne « Écart théorique » reprend la valeur de l'écart « toutes choses égales par ailleurs » estimé économétriquement entre les entreprises concernées par la RTT et celles hors RTT, à taille et secteur identiques.

Ainsi, à taille et secteur identiques, la part des primes fixes non mensuelles serait supérieure de 20,5 points dans les entreprises en RTT.

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

Source : DARES, enquête annuelle ACEMO portant sur l'année 2001.

PRIMES, GRATIFICATIONS, INDEMNITÉS ET AUTRES COMPLÉMENTS DE SALAIRE

Type de primes	Périodicité	Principales primes
Primes d'ancienneté (lorsqu'elles ne sont pas intégrées au salaire de base)	Mensuelle	
Primes de contraintes de poste	Plutôt mensuelle	Primes destinées à rembourser des frais supportés par le salarié dans le cadre de son travail (ex. primes de salissure, primes de panier,...) Primes inhérentes à la nature du travail (bruit, chaleur, froid, risque, insalubrité,...) Primes liées aux horaires (travail du dimanche ou des jours fériés,...)
Primes liées à la famille	Plutôt mensuelle	Complément familial
Primes liées au salaire de base	Versement certains mois de l'année	Primes pour mois supplémentaires (dont 13ème mois), fin d'année, rentrée,...
Primes liées à la performance individuelle ou collective	Variable. Le montant peut être nul sur une période donnée	Primes liées au rendement individuel du salarié (rendement, assiduité, cadence, commission,...) Primes liées aux performances de l'entreprise (bilan, résultat,...) Primes liées aux performances collectives d'équipe ou d'atelier (objectif, service,...)
Autres primes ou Indemnités légales ou conventionnelles	Exceptionnelle	Primes de mariage, de naissance Prime de précarité pour les salariés sous CDD en fin de contrat Primes de départ (retraite, pré-retraite)
Primes compensatoires liées à la réduction du temps de travail	Intégrées au salaire mensuel de base	

revanche, peut-être en raison d'un recours accru à la modulation et à l'annualisation des horaires, la part des heures supplémentaires y est sensiblement moins forte (-0,6 point).

... et celle des primes

Par ailleurs, la composition des primes n'est pas identique dans les deux cas : si dans les entreprises passées à 35 heures le poids des primes liées au salaire de base est supérieur de plus de 8 points, les autres versent plus fréquemment des primes de performance et surtout des primes fixes mensuelles, par exemple pour contraintes de poste (tableau 6).

Ceci s'explique d'abord par un effet de structure : la durée légale du travail était toujours de 39 heures hebdomadaires à la fin de l'année 2001 dans les entreprises de moins de 20 salariés, plus représentées dans le secteur tertiaire, où l'on verse plutôt des primes de performance. Mais la réduction du temps de travail exerce aussi un effet propre : une fois tenu compte des différences de taille et de secteur entre les entreprises passées à 35 heures et les autres, elle semble réduire le poids du salaire de base dans la rémunération, tout comme celui des heures supplémentaires, au profit des primes.

Enfin, elle modifie l'équilibre entre les différents postes de primes versées : elle augmente significativement la part des primes fixes non mensuelles liées au salaire de base, aux dépens des primes fixes mensuelles, notamment les primes de contraintes de poste. Peut-être est-ce là une conséquence des réorganisations du travail et du temps de travail associées au passage à 35 heures.

Agnès Brizard
(Dares)