

Première Synthèses Informations

LA RÉMUNÉRATION DES SALARIÉS DES ENTREPRISES DE 10 SALARIÉS OU PLUS EN 2002

En 2002, dans les établissements de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel, la rémunération mensuelle brute moyenne d'un salarié à temps complet s'élevait à 2 430 euros, soit 2,6 % de plus qu'en 2001. Du fait de la généralisation de la réduction du temps de travail, la rémunération horaire augmente plus nettement (+4,0 %). L'écart de niveaux de rémunération entre hommes et femmes se maintient.

La part des primes et compléments de salaires (hors intéressement et participation) se stabilise à 12,5 % de la rémunération brute annuelle. Elle diminue néanmoins légèrement pour les ouvriers.

Dans le total des primes, la part des primes de contraintes de poste augmente aux dépens des primes d'ancienneté, tandis que celle des primes liées à la performance se stabilise après plusieurs années de forte hausse.

En 2002, la rémunération mensuelle brute moyenne d'un salarié à temps complet d'une entreprise de 10 salariés ou plus s'élevait à 2 430 euros (tableau 1). Cette rémunération a augmenté de 2,6 %, soit une hausse comparable à celle du salaire mensuel de base calculé pour des postes donnés pour une année (encadré). Cette hausse est identique à celle de 2001, et un peu plus rapide que lors des années antérieures (2,2 % en 2000 et 1,7 % en 1999). Ces augmentations plus dynamiques en 2001 et 2002 s'expliquent en partie par la fin des périodes de gel ou de modération salariale appliquées dans les entreprises à la suite de la mise en place de la réduction du temps de travail (RTT) [1]. La hausse des prix à la consommation a, pour sa part, été comparable au cours des années récentes (+1,9 % en moyenne en

2002, contre +1,7 % en 2001 et en 2000). Elle ne constitue donc pas un élément explicatif des différences d'évolution.

Du fait de la réduction du temps de travail, la rémunération horaire a augmenté plus nettement : +4,0 %. Fin 2002, près de huit salariés à temps complet sur dix des entreprises de 10 salariés ou plus travaillent dans une entreprise où la durée collective moyenne est inférieure à 36 heures hebdomadaires, contre un peu moins de sept sur dix à la fin 2001 [2], [3]. Pour ces salariés, le maintien de leur rémunération au moment de la RTT induit une hausse mécanique de la rémunération horaire. Toutefois, le processus de réduction du temps de travail étant largement enclenché, sa contribution à la progression du salaire horaire est moindre que par le passé : de l'ordre de 1,5 % en 2002, contre 2 % en 2001 et environ 4 % en 2000.

Dans les entreprises de 1 à 9 salariés, un salarié travaillant à temps complet perçoit en moyenne 1 960 euros brut en juin 2003, soit une hausse de 2,6 % en un an [4]. Cette augmentation est ainsi identique à celle observée en 2002 dans les entreprises de 10 salariés ou plus (1). Globalement, la rémunération dans les petites unités est néanmoins inférieure de 19 % à celle versée dans les entreprises de 10 salariés ou plus. Ouvriers et employés des petites entreprises disposent de niveaux de rémunération voisins de ceux des entreprises plus grandes : 1 630 euros pour un employé et 1 650 euros pour un ouvrier, soit des écarts inférieurs à 5 %. En revanche, les salariés des professions intermédiaires perçoivent 12 % de moins dans les petites entreprises que dans les grandes : 2 130 contre 2 410 euros. Les cadres touchent 38 % de moins : 2 960 contre 4 770 euros.

Fortes hausses des rémunérations dans l'industrie automobile et la construction

Comme par le passé, les rémunérations sont les plus fortes (2) dans les secteurs de la production de combustibles et de carburants, des activités financières, de la recherche-développement et du conseil-assistance aux entreprises : elles sont en moyenne supérieures à 3 500 euros par mois. À l'opposé, les secteurs offrant les rémunérations les plus faibles (de l'ordre de 1 800 euros en moyenne) emploient tous une main-d'œuvre moins qualifiée que la moyenne : ce sont ceux des services personnels et domestiques, de l'hôtellerie-restauration, du commerce de détail, de l'industrie du cuir et de l'habillement, et de l'industrie textile.

Comme en 2001, les hausses moyennes de rémunération ont été particulièrement fortes dans l'industrie automobile (+5,3 %) et la construction (+4,2 %). À l'opposé, la rémunération brute moyenne a augmenté de moins de 2,4 % dans les secteurs des activités financières, des transports, du commerce de gros et des industries des biens intermédiaires notamment.

Dans la plupart des secteurs, la rémunération mensuelle moyenne a augmenté comme le salaire mensuel de base. Cependant, en 2002, dans certaines activités comme le commerce, les transports ou les activités financières, les rémunérations globales ont augmenté moins vite que le salaire de base : ces secteurs ont créé des emplois (quoique moins qu'en 2001) et l'embauche de nouveaux salariés a pu freiner la hausse de la rémunération mensuelle brute moyenne par rapport à celle du salaire mensuel de base, calculée à structure constante.

Les disparités hommes-femmes et par qualification se maintiennent

En 2002, tous secteurs d'activité confondus, ouvriers et employés à temps complet perçoivent, comme par le passé, des rémunérations mensuelles comparables, de l'ordre de 1 700 euros (tableaux 2). Toutefois, comme l'année précédente, la rémunération moyenne des ouvriers a augmenté plus fortement que celle des employés (+3,2 % contre +2,3 %). Deux explications peuvent être avancées. D'une part, les employés sont en proportion plus nombreux dans le secteur tertiaire, qui a encore créé des emplois en 2002 ; 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. La période de modération salariale qui a accompagné ce processus s'est souvent achevée dans le courant de l'année 2001.

L'écart de rémunération se maintient entre le groupe des ouvriers et employés et celui des professions intermédiaires ou des cadres : un ouvrier perçoit une rémunération moyenne équivalente à 70 % de celle d'un salarié des professions intermédiaires et à 36 % de celle d'un cadre.

(1) - L'enquête Acemo auprès des petites entreprises porte sur les rémunérations au mois de juin de chaque année (encadré). On dispose ainsi d'évolutions annuelles des rémunérations du mois de juin pour les salariés de ces entreprises (ici juin 2003 par rapport à juin 2002), tandis que pour les entreprises de 10 salariés et plus les évolutions portent sur les rémunérations totales versées au cours d'une année par rapport à l'année précédente (ici 2002 par rapport à 2001).

(2) - Dans la suite du texte, sauf précision contraire, les résultats présentés concernent les entreprises de 10 salariés ou plus.

Tableau 1
Les rémunérations brutes mensuelles moyennes des salariés à temps complet
Évolutions et décomposition en pourcentage

Activité économique (NES16, NES36)	Entreprises de 1 à 9 salariés			Entreprises de 10 salariés ou plus			Décomposition de la rémunération annuelle			
	Niveau en juin 2003 (en euros)	Évolution sur un an	Niveau en 2002 (en euros)	Rémunération mensuelle		Évolution SMB (Acemo)	Salaire de base	Heures suppl. et compl.	Primes et compléments	Total
				Évolution sur un an	Évolution de la rémunération horaire sur un an					
Ensemble (secteurs non agricoles: EB à EH, EJ à EN, EP à ER)	1 960	2,6	2 430	2,6	4,0	2,5	86,6	0,9	12,5	100,0
EB : Industries agricoles et alimentaires (B0)	1 610	2,5	2 070	3,0	4,0	2,4	84,4	1,0	14,6	100,0
EC : Industries des biens de consommation (C1 à C4)	2 210	4,2	2 490	3,4	5,0	2,3	86,2	0,6	13,2	100,0
C1 : Habillement, cuir	1 990	ns	1 800	5,3	7,1	2,6	92,0	0,6	7,4	100,0
C2 : Édition, imprimerie, reproduction	2 500	5,9	2 710	0,9	3,4	1,9	86,0	0,7	13,3	100,0
C3 : Pharmacie, parfumerie, entretien	ns	ns	3 240	2,7	3,8	2,5	83,5	0,4	16,1	100,0
C4 : Industries des équipements du foyer	1 890	1,6	2 060	3,5	4,6	2,3	86,4	0,6	13,0	100,0
ED : Industrie automobile	1 900	ns	2 500	5,3	5,2	3,1	80,6	0,8	18,6	100,0
EE : Industries des biens d'équipement (E1 à E3)	2 100	5,5	2 700	2,7	3,8	2,5	85,7	0,9	13,4	100,0
E1 : Construction navale, aéronautique et ferroviaire	ns	ns	3 040	2,2	2,9	3,1	83,1	0,6	16,3	100,0
E2 : Industries des équipements mécaniques	2 070	4,5	2 350	2,3	3,7	2,5	86,2	1,3	12,5	100,0
E3 : Industries des équipements électriques et électroniques	2 170	5,9	3 140	4,0	4,7	2,0	86,4	0,5	13,1	100,0
EF : Industries des biens intermédiaires (F1 à F6)	1 980	4,8	2 270	2,3	3,7	2,4	84,2	0,9	14,9	100,0
F1 : Industries des produits minéraux	1 890	5,6	2 270	2,6	4,9	2,1	83,6	1,0	15,4	100,0
F2 : Industrie textile	2 040	ns	1 880	2,9	4,1	2,3	88,6	0,8	10,6	100,0
F3 : Industries du bois et du papier	1 610	-1,8	2 120	2,7	4,0	2,5	82,8	1,0	16,2	100,0
F4 : Chimie, caoutchouc, plastiques	2 220	ns	2 430	1,1	2,7	2,5	82,5	0,8	16,7	100,0
F5 : Métallurgie et transformation des métaux	2 050	3,5	2 170	1,9	3,1	1,9	84,8	1,2	14,0	100,0
F6 : Industries des composants électriques et électroniques	2 150	ns	2 540	4,3	5,7	2,2	85,8	0,4	13,8	100,0
EG : Énergie	ns	ns	3 020	3,5	2,8	1,7	79,7	1,1	19,2	100,0
G1 : Production de combustibles et de carburants	ns	ns	3 640	2,8	3,5	2,8	73,1	0,9	26,0	100,0
G2 : Eau, gaz, électricité	ns	ns	2 900	3,4	2,5	1,5	81,0	1,1	17,9	100,0
EH : Construction	1 740	3,6	2 150	4,2	6,1	2,8	90,0	1,8	8,2	100,0
EJ : Commerce (J1 à J3)	1 960	2,1	2 240	1,7	3,2	2,6	88,0	1,0	11,0	100,0
J1 : Commerce et réparation automobile	1 770	3,5	2 160	2,7	4,7	2,4	89,2	0,8	10,0	100,0
J2 : Commerce de gros	2 300	0,4	2 620	1,3	3,0	2,2	87,5	0,6	11,9	100,0
J3 : Commerce de détail, réparation	1 820	3,4	1 840	2,7	3,7	3,0	88,2	1,7	10,1	100,0
EK : Transports	1 850	3,4	2 160	2,1	2,9	2,5	84,2	2,5	13,3	100,0
EL : Activités financières	2 620	6,1	3 520	1,4	2,8	2,0	80,9	0,3	18,8	100,0
EM : Activités immobilières	2 400	3,9	2 530	3,7	5,2	2,2	89,3	0,1	10,6	100,0
EN : Services aux entreprises (N1 à N4)	2 350	2,6	2 800	1,9	3,3	2,4	89,0	0,6	10,4	100,0
N1 : Postes et télécommunications	ns	ns	2 260	0,0	2,0	2,7	88,5	1,0	10,5	100,0
N2 : Conseil et assistance	2 500	2,5	3 490	3,9	5,4	2,3	89,4	0,3	10,3	100,0
N3 : Services opérationnels	1 890	2,7	1 990	4,8	5,5	2,4	88,9	1,0	10,1	100,0
N4 : Recherche et développement	ns	ns	3 520	1,8	-0,4	2,3	88,5	0,2	11,3	100,0
EP : Services aux particuliers (P1 à P3)	1 640	1,9	2 170	3,3	5,5	2,2	92,6	0,7	6,7	100,0
P1 : Hôtels et restaurants	1 640	4,5	1 820	2,2	4,5	2,3	92,7	0,8	6,5	100,0
P2 : Activités récréatives, culturelles et sportives	1 980	1,5	3 050	4,2	5,9	2,2	92,2	0,7	7,1	100,0
P3 : Services personnels et domestiques	1 500	2,0	1 750	3,0	5,0	1,6	94,2	0,5	5,3	100,0
EO : Éducation, santé (O2)	1 800	-0,6	1 890	2,1	3,7	2,5	87,6	0,9	11,5	100,0
ER : Activités associatives (R2)	2 490	ns	2 130	2,1	4,2	2,4	92,6	0,3	7,1	100,0
Industrie hors construction (EB à EG)	1 960	3,7	2 430	2,9	4,0	2,4	84,1	0,9	15,0	100,0
Tertiaire	2 020	2,5	2 460	2,2	3,8	2,4	87,5	0,9	11,6	100,0

ns : non significatif.

Lecture : dans le secteur des industries agricoles et alimentaires, un salarié à temps complet d'une entreprise de 10 salariés ou plus a perçu une rémunération brute mensuelle moyenne de 2 070 euros en 2002, soit 3,0% de plus qu'en 2001. Les primes et compléments de salaire qu'il a perçus en 2002 représentent 14,6% de l'ensemble de sa rémunération annuelle.

Champ : ensemble des salariés à 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.

Sources : Insee, exploitation de l'échantillon au 1/12^{ème} des DADS pour les niveaux et les évolutions des rémunérations des entreprises de 10 salariés ou plus ; Dares, enquêtes Acemo pour les niveaux et les évolutions des rémunérations des entreprises de 1 à 9 salariés, l'évolution du SMB (salaire mensuel de base) et la décomposition de la rémunération annuelle.

Tableaux 2

En pourcentage

A - Évolution de 2001 à 2002 des rémunérations brutes mensuelle et horaire des salariés à temps complet

	Rémunération mensuelle		
	En 2002 (en euros)	Évolution sur un an	Évolution de la rémunération horaire sur un an
Ouvriers	1 720	3,2	4,5
Employés	1 680	2,3	4,1
Professions intermédiaires	2 410	2,1	3,3
Cadres	4 770	2,1	3,4
Ensemble	2 430	2,6	4,0

Lecture : en 2002, un ouvrier à temps complet d'une entreprise de 10 salariés ou plus a perçu en moyenne 1 720 euros brut par mois, soit 3,2% de plus qu'en 2001.

B - Décomposition de la rémunération annuelle par catégorie professionnelle

	Décomposition de la rémunération annuelle en 2002			
	Salaire de base	Heures suppl. et compl.	Primes et compléments	Total
Ouvriers	86,4	1,2	12,4	100,0
Employés	87,9	0,8	11,3	100,0
Professions intermédiaires	86,1	0,8	13,1	100,0
Cadres	87,5	0,2	12,3	100,0
Ensemble	86,6	0,9	12,5	100,0

Lecture : Les primes et compléments ont représenté 12,4% de la rémunération annuelle d'un ouvrier.

Champ : ensemble des salariés à temps complet des établissements de 10 salariés ou plus pour les niveaux de rémunération, y compris salariés à temps partiel pour la décomposition de la rémunération.

Sources : Insee, exploitation de l'échantillon au 1/12^{ème} des DADS ; Dares, enquête annuelle Acemo portant sur l'année 2002.

En 2002, un homme salarié à temps complet dans le secteur concurrentiel perçoit une rémunération mensuelle en moyenne supérieure de 25 % à celle d'une femme (tableau 3). Cet écart est de 5 % environ chez les employés, où la part des femmes est élevée. Il est beaucoup plus marqué parmi les ouvriers et parmi les cadres (respectivement 24 % et 28 %). Par rapport à 2001, il est peu modifié aussi bien pour l'ensemble des salariés que par grandes catégories professionnelles.

La structure de la rémunération reste globalement inchangée en 2002

Dans les entreprises de 10 salariés ou plus, le salaire de base représente 86,6 % de la masse salariale brute moyenne (hors intéressement et participation), les

heures supplémentaires rémunérées 0,9 % et les primes 12,5 % (tableaux 1 et 2, encadré). Par rapport à 2001, la part des heures supplémentaires rémunérées est inchangée, tandis que celle des primes se stabilise après trois années consécutives de baisse.

Le poids des primes demeure plus important parmi les professions intermédiaires (13,1 %) que pour les employés (11,3 %). En un an, il augmente légèrement pour

les cadres (+ 0,3 point) et les professions intermédiaires (+0,2 point). Il diminue en revanche de 0,3 point pour les ouvriers. La part des primes est, en outre, plus élevée dans la rémunération des hommes que dans celle des femmes (13,0 % contre 11,0 %).

Globalement, les primes représentent près de 20 % de la masse salariale dans les secteurs de l'énergie, de l'industrie automobile et des activités financières. Au contraire, dans les services aux particuliers et aux entreprises, la construction et les activités immobilières, la part des primes ne dépasse pas 11 %. C'est dans les industries des produits minéraux, les services opérationnels et la recherche et développement que le poids des primes baisse le plus nettement (plus d'un point). À l'inverse, il augmente de plus d'un point en un an dans l'énergie, les transports, l'industrie textile et les industries des équipements électriques et électroniques.

La part des primes de performance se stabilise

Les primes liées au salaire de base sont toujours les plus importantes : 36,4 % des primes versées, soit 4,8 % de la rémunération totale (tableau 4). Les plus petites entreprises privilégient les primes liées à la performance, les plus grandes les primes mensuelles, notamment pour contraintes de poste. Ceci provient probable-

Tableau 3
Écart de rémunérations mensuelles hommes-femmes par catégorie professionnelle en 2002

	Rémunération mensuelle 2002 (en euros)			Écart hommes-femmes (en %)	
	Ensemble	Hommes	Femmes	En 2002	En 2001
Ouvriers.....	1 720	1 780	1 440	23,6	22,9
Employés.....	1 680	1 730	1 650	4,8	4,3
Professions intermédiaires	2 410	2 520	2 220	13,5	13,3
Cadres.....	4 770	5 050	3 940	28,2	28,6
Ensemble.....	2 430	2 600	2 080	25,0	25,2

Lecture : en 2002, la rémunération mensuelle d'un homme salarié à temps complet dans une entreprise de 10 salariés ou plus s'est élevée à 2 600 euros, soit 25,0 % de plus que celle d'une femme à temps complet.

Champ : ensemble des salariés à temps complet des entreprises de 10 salariés ou plus.

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

Tableau 4
Décomposition de la masse salariale en 2002
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 salariés ou plus	Ensemble	Rappel 2001
Décomposition de la masse salariale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Salaire de base	92,3	91,5	89,2	86,7	85,3	83,3	86,6	86,7
Heures supplémentaires ou complémentaires	1,2	1,2	1,2	1,0	0,9	0,7	0,9	0,9
Primes et compléments	6,5	7,3	9,6	12,3	13,8	16,0	12,5	12,4
Répartition des primes	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Primes fixes non mensuelles (liées au salaire de base)	31,3	39,4	38,9	38,5	39,9	34,7	36,4	36,3
Primes liées à la performance individuelle ou collective.....	32,9	28,2	28,7	24,4	21,8	21,3	24,6	24,3
Primes fixes mensuelles (contraintes de postes, primes liées à la famille)	8,0	9,1	9,6	13,7	14,7	21,9	15,9	14,9
Ancienneté	13,8	13,6	15,5	16,3	15,9	11,2	13,2	14,2
Autres primes ou indemnités	14,0	9,7	7,3	7,1	7,7	10,9	9,9	10,3

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

Lecture : les primes et compléments représentent 6,5% de la masse salariale versée en 2002 par les entreprises de 10 à 19 salariés. Les primes liées à la performance représentent 32,9 % de l'ensemble des primes.

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

Source : Dares, enquêtes annuelles Acemo portant sur les années 2001 et 2002.

ment d'importantes différences dans la nature des emplois selon l'activité (davantage d'employés dans les plus petites entreprises et dans le secteur tertiaire, par exemple). D'autre part, pour rémunérer les performances, les plus grandes unités recourent vraisemblablement davantage aux dispositifs collectifs d'intéressement et de participation. Or ces dispositifs ne sont pas inclus dans la masse salariale considérée ici.

En un an, l'équilibre entre les différents types de primes s'est peu modifié. En particulier, la part des primes de performance, individuelle ou collective, s'est stabilisée aux environs du quart de l'ensemble des primes, après avoir augmenté de près de quatre points

en trois ans depuis 1998. Cette stabilisation pourrait s'expliquer par la conjoncture moins favorable en 2002 que les années précédentes. Les primes de performance représentent plus du tiers des primes versées dans des secteurs du tertiaire : commerce automobile, conseil et assistance, commerce de gros, services personnels et domestiques, ou encore activités financières. À l'inverse, dans des secteurs productifs comme la construction navale, aéronautique et ferroviaire, l'industrie automobile, les industries agricoles et alimentaires, ou bien les transports, leur poids ne dépasse pas 12 %.

La part des primes d'ancienneté continue néanmoins à diminuer : un point de moins en un an. Elle

ne représente plus que 13,2 % de l'ensemble des primes en 2002, contre 16,5 % quatre ans plus tôt. Leur poids est deux fois moins élevé dans le tertiaire (9,5 %) que dans l'industrie (21,6 % - hors énergie). La part des primes fixes mensuelles, notamment pour contraintes de poste, augmente pour sa part d'un point en un an (15,9 % en 2002) ; ces primes sont particulièrement élevées dans les postes et télécommunications, la santé, les transports et l'énergie.

Sébastien SEGUIN
(DARES).

QUATRE SOURCES STATISTIQUES POUR MESURER LA RÉMUNÉRATION DES SALARIÉS

• Le calcul des niveaux de rémunérations moyennes dans les établissements de 10 salariés ou plus a été élaboré 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 2001 et 2002.

Afin de se rapprocher des concepts de la comptabilité nationale, le mode de calcul de la rémunération brute a été modifié par rapport aux publications précédentes. 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.

Pour les salariés à temps complet, 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 10 salariés ou plus ayant reçu une rémunération au cours de 2001 ou de 2002. En revanche, **l'enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (dite « Acemo »)** relève les évolutions des salaires de base pour des postes de travail donnés au cours d'une année.

• **L'enquête annuelle Acemo dans les « petites entreprises »** en juin 2003 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 annuelle sont issus de l'exploitation d'environ 40 000 questionnaires. Le concept de rémunération utilisé correspond à l'ensemble de la rémunération brute relative au mois de juin, toutes primes versées au salarié incluses (hors intéressement et participation), quel qu'en soit le rythme. Il est alors conforme au concept utilisé dans les autres enquêtes du Ministère.

• **L'enquête annuelle Acemo** portant sur l'année 2002 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 2003 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 annuelle sont issus de l'exploitation d'environ 14 000 questionnaires.

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

Sous sa forme actuelle, l'enquête annuelle Acemo 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. L'enquête 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 (périodicité variable) ;
- avantages en nature et autres primes ou indemnités (périodicité exceptionnelle) : pour mariage, naissance, départ, précarité pour les salariés en fin de CDD,...

Pour en savoir plus

[1] Desplat R., Jamet S., Passeron V. et Romans F. (2003), « La modération salariale en France depuis le début des années 1980 », *Économie et statistique*, n° 367.

[2] Brahami A. (2003), « Résultats de l'enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre au quatrième trimestre 2002 », *Premières Informations, Dares*, n° 13.1.

[3] Ulrich V. (2004), « La durée collective annuelle du travail fin 2002 », *Premières synthèses, Dares*, n° 26.1.

[4] Vincent B. et Seguin S. (2004), « Temps partiels, contrats aidés et contrats à durée déterminée dans les très petites entreprises : 44 % des salariés concernés en juin 2003 », *Premières Synthèses, Dares*, n° 24.1.

Brizard A. (2003), « La rémunération des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus en 2001 », *Premières Synthèses, Dares*, n° 22.1.

Brizard A. (2004), « 1999-2002 : des hausses de salaires de moins en moins individualisées », *Premières Synthèses, Dares*, n° 22.1.

Pouget J. et Skalitz A. (2004), « Les salaires dans les entreprises en 2002 - Une année en demi-teinte », *Insee Première, Insee*, n° 980.