

Premières Informations



MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES ET DE L'EMPLOI

SERVICE DES ÉTUDES ET DE LA STATISTIQUE — Division Salaires et conventions salariales

Numéro 7 - AVRIL 1986

LES PRIMES EN 1983

Le Service des Études et de la Statistique du Ministère des Affaires Sociales et de l'Emploi présente ici les premiers résultats de l'enquête sur les primes versées en 1983. Les résultats détaillés paraîtront dans un prochain numéro des Dossiers Statistiques du Travail et de l'Emploi. Cette enquête concerne les établissements industriels et commerciaux ayant au moins 10 salariés. Elle renouvelle l'enquête effectuée en 1978 sur les primes versées en 1977.

En 1983, les primes représentaient en moyenne 12,4% de la masse salariale de l'ensemble des établissements et 13% de celle des établissements ayant versé des primes. Leur part dans la rémunération s'est accrue dans le premier cas de 2 points et de 1,5 point dans le deuxième par rapport à 1977 alors qu'elle était restée stable entre 1974 et 1977.

Comme en 1977, le pourcentage des primes versées par rapport à la masse salariale croît avec la **taille de l'établissement** : les primes ne représentent que 9% des rémunérations dans les établissements de 10 à 49 salariés contre 17,9% pour les établissements de plus de 499 salariés. Entre 1977 et 1983, la différence entre la part des primes versées dans les petits et les grands établissements s'est réduite : en 1977, la part des primes était de 6,2% dans les établissements de moins de 50 salariés et de 15,5% dans ceux de 500 salariés et plus.

La comparaison du poids des primes par **secteurs d'activité** indique que c'est dans l'industrie qu'il est le plus important : 13,7% de la masse salariale. L'énergie avec 24,6% arrive largement en tête puis viennent la production de métaux et demi-produits ferreux et non-ferreux (21,6% et 19,3%), la chimie (19,1%) et l'automobile (16,7%). Dans le B.T.P., les primes sont faibles puisqu'elles ne représentent que 6,8% de la rémunération.

Dans le tertiaire marchand, les primes sont globalement proches de la moyenne. En fait, ce secteur regroupe des activités très diverses : les assurances et organismes financiers où le poids des primes est respectivement de 22,1% et 24,5%, les hôtels-café-restaurants et la réparation et commerce l'automobile avec 6,5% et 8,5% de primes.



SERVICE DES ÉTUDES ET DE LA STATISTIQUE
1, place de Fontenoy - 75700 PARIS — ☎ 45.67.55.44, poste 6099

Analyse des primes par catégorie socio-professionnelle.

Le pourcentage dans la rémunération des primes des cadres après avoir baissé de 1974 à 1977 croît de 1,5 point en 1983. Il retrouve son niveau précédent alors que toutes les autres catégories ont vu la part de leur primes nettement augmenter entre 1974 et 1983.

La croissance constatée pour les AMDT (1) est de 1,2 point. C'est la progression la plus faible des catégories étudiées, la part de leurs primes reste cependant comme dans les enquêtes précédentes la plus élevée. Ceci s'explique en partie par la stabilité dans l'entreprise de cette catégorie de salariés pour lesquels les primes liées à leur situation individuelle (ancienneté) sont particulièrement importantes.

Part des primes dans la masse salariale de l'ensemble des établissements en 1974, 1977 et 1983

	Ensemble	Ouvriers	Employés	Agents de maîtrise Dessinateurs Techniciens	Cadres
1974	10,8	7,7	9,7	12,8	11,7
1977	10,6	10,4	9,3	14,5	10,3
1983	12,4	12,1	11,6	15,7	11,8

La part des primes dans la rémunération des ouvriers a crû de 1,7 point par rapport à 1977. Elle est désormais très proche de la moyenne alors qu'elle était en 1974 de loin la plus faible. Celle des employés, malgré une croissance supérieure à 2 points est comme en 1977 la moins élevée, très proche cependant de celle des cadres.

La variabilité des primes par catégorie socio-professionnelle en fonction de la branche est la plus importante pour les ouvriers pour lesquels les primes dépassent 29% dans l'énergie, atteignant encore 26,8% et 16,9% dans les biens intermédiaires et les biens d'équipement, 14,4% dans les assurances, mais représentent seulement 9,4% de la rémunération dans les biens de consommation et 4,9% dans le B.T.P. Pour les employés, la dispersion est moindre si l'on excepte les services non marchands (4,2%), mais reste cependant importante avec 24,7% de primes dans les organismes financiers, 21,2% dans l'énergie, 20,3% dans les assurances, mais 15,1% et 13,2% dans les biens intermédiaires et les biens d'équipement, 9,7% dans les biens de consommation et 7,4% dans le B.T.P.

Enfin, on constate une stabilité inter-branches moins grande chez les AMDT et surtout chez les cadres.

En effet, pour les AMDT, si les primes varient de 9,6% dans le B.T.P. à 29,8% dans l'énergie, 25% dans les assurances et 24% dans les établissements financiers, elles sont, dans les autres branches, moins éloignée de la moyenne que pour les ouvriers ou les employés.

Pour les cadres, la part des primes la plus basse est de 7,5% dans les services non marchands. La part la plus élevée atteint 24,8% dans les organismes financiers.

L'écart noté plus haut entre les primes des petits et des grands établissements se retrouve par catégorie socio-professionnelle : il est renforcé pour les ouvriers puisque ceux-ci ont des primes représentant 7,1% de leur rémunération dans les petits établissements contre 19,3% dans les grands. Il est atténué pour les cadres : 10,9% dans les petits établissements contre 13,5% dans les grands.

(1) — Agents de maîtrise, dessinateurs et techniciens.

Importance des primes par catégorie de primes.

La part des primes dans la masse salariale a nettement crû entre 1977 et 1983. Cette augmentation a concerné plus particulièrement les primes de 13^e mois et autres mois supplémentaires qui représentaient 4,8% de la rémunération totale en 1977 et dont le poids est de 6% en 1983.

Répartition de primes versées aux différentes catégories socio-professionnelles par type de primes en pourcentage de la rémunération, en 1983

	Total primes	13 ^e mois	Autres mois supplémentaires	Primes de vacances	Primes de fin d'année	Total 13 ^e mois et autres	Primes liées aux horaires de travail	Primes liées au type de travail exécuté	Primes mensuelles liées aux résultats de l'entreprise	Primes non mensuelles liées aux résultats de l'entreprise	Primes liées au rendement du salarié	Primes liées à la situation du salarié	Autres primes
	Masse des salaires												
Ouvriers.....	12,1	2,3	0,1	0,9	1,8	5,0	1,2	0,7	0,2	0,5	1,3	2,8	0,4
Employés.....	11,5	3,2	0,4	0,8	1,9	6,3	0,3	0,3	0,3	0,8	0,6	2,4	0,5
AHDT (1).....	15,6	3,6	0,6	1,0	2,3	7,6	0,7	0,5	0,3	0,9	0,6	4,5	0,5
Cadres.....	11,7	3,5	0,5	0,6	1,9	6,6	0,1	0,3	0,5	2,1	0,4	1,3	0,6
Ensemble 1983.....	12,4	3,0	0,3	0,8	1,9	3,0	0,7	0,5	0,3	1,0	0,8	2,6	0,5
Ensemble 1977.....	10,6	-	-	-	-	4,8	0,7	0,7	0,3	0,7	0,8	1,9	0,7

(1) Agents de maîtrise, dessinateurs, techniciens.

Un second type de primes marque une croissance sensible. Ce sont les primes liées à la situation du salarié (ancienneté, supplément familial, etc.) puisqu'elles forment 2,6% de la masse des salaires (1,9% en 1977).

Deux explications peuvent être avancées qui pourraient éclairer l'évolution constatée :

- le nombre d'établissements les distribuant peut avoir augmenté;
- l'intitulé de cette rubrique — *primes liées à la situation du salarié* — peut avoir amené les entreprises à y intégrer des primes individuelles. En effet, les augmentations générales des salaires ayant été, en 1983, relativement modérées, il est possible qu'une amélioration des rémunérations ait été réalisée par une distribution individualisée de primes.

Les primes tenant aux conditions de travail et celles considérées comme des stimulants au travail n'ont pratiquement pas varié.

Ces chiffres globaux recouvrent de **fortes disparités sectorielles**. Pour la plupart des branches cependant, ce sont les primes de 13^e mois et autres mois supplémentaires qui donnent aux primes totales leur niveau relativement élevé. Elles se situent en général entre 5,5% et 7,5% de la rémunération globale. Dans sept secteurs cependant : industrie du textile et de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure, B.T.P., commerce de détail alimentaire, réparation et commerce de l'automobile, hôtels-café-restaurants et services marchands rendus aux particuliers, elles sont trop faibles pour permettre aux primes globales de dépasser 10%. Certains de ces secteurs, en particulier le B.T.P., les hôtels-café-restaurants, le commerce de détail ont des taux de turn-over nettement supérieurs à la moyenne des autres branches. Ceci permet d'expliquer en partie la faiblesse globale des primes de 13^e mois et autres que l'on y constate.

Dans deux secteurs (assurances et organismes financiers) leur montant de 12,3% et 14,3% justifie l'importance des primes globales. Il s'explique par le fait que, couvrant une partie des organismes financiers, la convention collective des banques accorde un 13^e mois, un mois en fin d'année et une prime de vacances égale à 50% d'un mois de salaire. Dans les assurances, la convention collective accorde également un 13^e mois et une prime de vacances.

Les primes tenant aux conditions de travail et celles considérées comme stimulant au travail sont peu élevées dans la plupart des branches. Elles dépassent cependant 5% dans huit secteurs : l'industrie du pétrole (9,4%), le verre (6,1%), la chimie (6,1%), la production de minerais et métaux ferreux (5,8%) et non ferreux (5,5%), les

organismes financiers (5,5%), l'automobile (5,4%) et l'industrie du papier-carton (5,3%). Ces secteurs, à l'exception des organismes financiers, ont tous une proportion de salariés travaillant de nuit nettement supérieure à la moyenne et sont donc particulièrement concernés par les primes liées aux horaires de travail.

Enfin, la part des **primes liées à la situation du salarié** et autres primes dans la rémunération totale est très variable suivant les secteurs puisqu'elle atteint 8,6% dans l'industrie du pétrole et 0,8% dans le B.T.P. en passant par 7,6% et 5,9% dans la production de minéraux et métaux ferreux et non ferreux, 5,8% dans la chimie, 1,1% dans la restauration, 1,6% et 2,1% dans les commerces de gros alimentaire et non alimentaire.

Il est intéressant de rapprocher ces primes qui comprennent la prime d'ancienneté du taux de turn-over. On constate que les secteurs où le taux de turn-over est élevé — restauration, B.T.P., commerce — la part dans la rémunération de ces primes est faible. Lorsque le turn-over est très faible — pétrole, production et première transformation des métaux, chimie — leur part est nettement plus élevée.