

P REMIÈRES SYNTHÈSES

LES PRIMES DE PERFORMANCE EN 1992 : UN SALARIÉ SUR TROIS, DEUX ÉTABLISSEMENTS SUR CINQ

En 1992, un peu plus d'un tiers des salariés avaient perçu des primes liées à leurs performances individuelles ou à une performance globale de leur entreprise.

L'inégale diffusion de ces primes dépend de plusieurs facteurs, et d'abord des pratiques des employeurs : cette année-là, près de deux établissements sur cinq déclarent verser sous cette forme une partie de la rémunération.

Les cadres et les ouvriers qualifiés sont les deux catégories professionnelles qui bénéficient le plus de ces primes.

Pour les salariés qui les perçoivent, elles représentent en moyenne environ 7 % de leur rémunération annuelle brute. C'est pour les employés des secteurs du commerce et des services aux particuliers que ces primes représentent la plus forte part de leur rémunération.

Les primes de performance sont une composante tout à fait particulière de la rémunération du travail salarié. Contrairement à d'autres catégories de primes, leur montant n'est pas défini par le salaire de base, le poste ou l'ancienneté, mais dépend du résultat constaté de l'activité d'un salarié, d'un collectif de travail (équipe, atelier, service...) ou d'une entreprise. A la différence de toutes les autres composantes de la rémunération, le montant des primes de performance n'est donc pas connu à l'avance et peut être nul au cours d'une période donnée. Les primes de performance constituent donc, au moins en principe, la part la plus variable de la rémunération du travail salarié.

L'enquête de l'INSEE sur «Les coûts de la main-d'oeuvre et la structure des salaires en 1992" permet d'apprécier la diffusion de ces



primes et les modalités sous lesquelles elles sont pratiquées. En 1992, près de 38 % des établissements du secteur privé et semi-public déclarent verser sous cette forme une partie des rémunérations, et cette pratique concerne 36 % des salariés.

Des primes très répandues dans les grandes entreprises, dans l'énergie et dans les banques

Pour les employeurs, les primes de performance peuvent avoir plusieurs fonctions. En liant au moins partiellement la rémunération du travail au résultat direct de l'activité des salariés, elles constituent des outils d'incitation ou de motivation. C'est le cas notamment des primes rémunérant la performance individuelle, ou celle d'un collectif de travail. Les primes attribuées en fonction de la performance globale de l'entreprise peuvent également correspondre à un objectif d'incitation, mais elles contribuent surtout à une plus grande flexibilité de la dépense salariale, puisqu'une partie de cette dépense sera liée aux fluctuations du résultat de l'entreprise. Enfin, ces primes peuvent être un instrument de gestion différenciée des rémunérations de diverses catégories de salariés.

Toutes formes confondues, la pratique des primes de performance concerne 38 % des établissements en 1992. Ce sont les primes liées aux performances individuelles (22,4 % des établissements) et celles liées à la performance globale de l'entreprise (22 %) qui sont les plus répandues; les primes relatives à la performance d'un collectif de travail ne sont pratiquées que par 6,8 % des établissements.

Les primes de performance sont d'autant plus fréquentes que l'effectif employé est important (voir tableau 1), et notamment la proportion d'établissements concernés atteint plus du double de la moyenne

Tableau 1
Proportion d'établissements pratiquant au moins un type de primes de performance selon l'effectif salarié et le secteur d'activité

En pourcentage

Selon le nombre de salariés		Selon le secteur d'activité	
		Industries agricoles et alimentaires	27,3
		Energie	94,3
Moins de 10 salariés	30,8	Biens intermédiaires	62,0
De 10 à 49 salariés	61,2	Biens d'équipement	63,6
De 50 à 99 salariés	71,3	Biens de consommation	46,5
De 100 à 499 salariés	80,3	Bâtiment et travaux publics	35,0
500 salariés et plus	88,3	Commerce	44,4
		Transport et télécommunications	51,4
		Services marchands (*)	29,3
		Assurances	54,9
		Banques	90,0
Ensemble	38,0	Ensemble	38,0

(*) y compris «Location et crédit-bail immobilier»
Champ : Secteur privé et semi-public
Lecture : 88,3 % des établissements de 500 salariés et plus, 27,3 % des établissements du secteur des industries agricoles et alimentaires, déclarent pratiquer des primes de performance.

Source : Enquête sur le coût de la main-d'oeuvre et la structure des salaires en 1992, INSEE.

Tableau 2
Répartition des établissements qui déclarent verser des primes de performance selon le type de primes pratiquées

En pourcentage

	Formes exclusives				Cumuls	Ens.
	Entrep.	Individ.	Collec.	Total		
Selon le nombre de salariés						
Moins de 10	34,3	33,8	7,4	75,0	25,0	100,0
De 10 à 49	27,8	31,2	4,2	63,2	36,8	100,0
De 50 à 99	23,6	24,5	4,7	52,8	47,2	100,0
De 100 à 499	27,9	19,6	4,7	52,2	47,8	100,0
500 et plus	24,4	18,4	2,3	45,1	54,9	100,0
Selon le secteur						
Industries agricoles et alimentaires ...	24,8	43,4	6,5	74,7	25,3	100,0
Energie	39,4	22,7	0,2	62,3	37,7	100,0
Biens intermédiaires	28,8	29,8	3,7	62,3	37,7	100,0
Biens d'équipement	31,3	33,5	4,9	69,7	30,3	100,0
Biens de consommation	24,9	35,4	4,8	65,1	34,9	100,0
Bâtiment et travaux publics	28,0	44,6	1,8	74,4	25,6	100,0
Commerce	32,2	26,7	7,5	66,4	33,6	100,0
Transport et télécommunications	32,6	45,5	1,1	79,2	20,8	100,0
Services marchands (*)	35,6	31,0	8,8	75,4	24,6	100,0
Assurances	12,1	13,8	2,4	28,3	71,7	100,0
Banques	20,5	10,9	0,4	31,8	68,2	100,0
Ensemble	31,8	31,9	6,2	69,9	30,1	100,0

(*) y compris «Location et crédit-bail immobilier»
Champ : Etablissements des secteurs privé et semi-public hors agriculture déclarant pratiquer des primes de performance.
Lecture : Parmi les établissements du secteur du commerce qui versent des primes de performance, 32,2 % versent exclusivement des primes liées à la performance de l'entreprise, 26,7 % exclusivement des primes de performance individuelle, 7,5 % exclusivement des primes de performance collective, et 33,6 % versent simultanément au moins deux types de primes.

Source : Enquête sur le coût de la main-d'oeuvre et la structure des salaires en 1992, INSEE.

dès que l'effectif est d'au moins 100 salariés. Cette pratique est également plus répandue dans certains secteurs : ainsi, environ 90 % des établissements dans l'énergie et la

banque déclarent pratiquer ce type de primes, soit trois fois plus souvent que dans les services marchands ou les industries agricoles et alimentaires.

