

# Première Synthèses Informations

## LA RÉMUNÉRATION DES SALARIÉS DES ENTREPRISES EN 2003

En 2003, dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel, la rémunération mensuelle brute moyenne d'un salarié à temps complet s'élevait à 2 490 euros, soit 2,6 % de plus qu'en 2002. Du fait de la fin du processus de réduction du temps de travail, la rémunération horaire augmente à peine plus (+ 2,9 %). La hausse de la rémunération est plus forte pour les ouvriers et les professions intermédiaires (respectivement + 2,8 % et + 2,5 %), que pour les employés et les cadres (+1,6 % et +1,7 %). L'écart des niveaux de rémunération entre hommes et femmes a plutôt tendance à se stabiliser.

En juin 2004, la rémunération mensuelle brute moyenne des salariés à temps complet des entreprises de moins de 10 salariés s'élevait à 2 010 euros, soit +2,6 % en un an. Cette hausse a été soutenue par la forte revalorisation du SMIC intervenue au 1<sup>er</sup> juillet 2003.

La part des primes et compléments de salaires (hors intéressement et participation) se stabilise à 12,6 % de la rémunération brute annuelle dans les entreprises de 10 salariés ou plus. Elle augmente légèrement pour les ouvriers et les employés.

L'équilibre entre les différents types de primes s'est très peu modifié en 2003. En particulier, la part des primes de performance reste stable pour la deuxième année consécutive, tandis que la part des primes d'ancienneté cesse de diminuer.

## **Hausse modérée de la rémunération en 2003**

En 2003, la rémunération mensuelle brute moyenne d'un salarié à temps complet d'une entreprise de 10 salariés ou plus s'élevait à 2490 euros, en augmentation de + 2,6 % par rapport à 2002 (tableau 1-A). La hausse est comparable à celle du salaire mensuel de base calculé pour des postes donnés pour une année : + 2,4 % (encadré) [1]. Elle se poursuit au même rythme qu'en 2001 et en 2002 : + 2,6 %, et un peu plus rapidement que lors des années antérieures: 2,2 % en 2000 et + 1,7 % en 1999 [2]. L'augmentation de la rémunération moyenne en 2003 doit néanmoins être relativisée, puisque la hausse des prix à la consommation a été un peu plus forte que les années précédentes: + 2,1 % en moyenne en 2003, contre + 1,9 % en 2002 et + 1,7 % en 2001. Ce fléchissement en termes de gain de pouvoir d'achat s'est inscrit dans un contexte d'activité économique atone (augmentation du PIB de 0,5 %, après 1,1 % en 2002) et de repli de l'emploi salarié dans les secteurs concurrentiels (- 0,5 % en 2003) [3].

La rémunération moyenne d'un salarié est d'autant plus élevée qu'il travaille dans une entreprise de taille importante: de 2680 euros dans une entreprise de 500 salariés ou plus, à 2230 euros dans une entreprise de 10 à 19 salariés (tableau 1-B). Cependant, en 2003, la hausse des rémunérations a été nettement moins forte dans les entreprises de 500 salariés ou plus (+ 1,9 %) que dans les entreprises plus petites.

La forte progression de la rémunération horaire entre 1998 et 2002 s'expliquait par le processus de réduction du temps de travail (RTT). Le maintien de la rémunération des salariés au moment de la RTT induisait en effet une hausse mécanique de leur rémunération horaire. La durée collective moyenne du travail n'ayant que très légèrement

fléchi en 2003 [4], la rémunération horaire a augmenté à peine plus vite que la rémunération mensuelle pour les salariés à temps complet, soit + 2,9 % pour l'ensemble des salariés du champ.

En 2003, un salarié à temps partiel d'une entreprise de 10 salariés ou plus a perçu une rémunération mensuelle moyenne de 1230 euros, soit + 2,4 % en un an. L'augmentation est en revanche plus sensible en termes de rémunération horaire (+ 4,5 %), le volume horaire moyen de travail des salariés à temps partiel ayant diminué.

## **Une structure de rémunération globalement inchangée en 2003**

Dans cette situation de conjoncture économique maussade, et de fin du processus de RTT, la structure de la rémunération est restée globalement inchangée en 2003. Dans les entreprises de 10 salariés ou plus, le salaire de base représente ainsi 86,4 % de la rémunération annuelle (hors intéressement et participation). Les heures supplémentaires rémunérées comptent pour 1,0 % et les primes pour 12,6 % (tableau 1-C et encadré). En particulier, la part des primes dans la rémunération totale est quasiment stable depuis 2001, après trois années consécutives de baisse.

## **La forte revalorisation du SMIC soutient la hausse des rémunérations dans les petites entreprises**

Entre juin 2003 et juin 2004, la hausse de la rémunération a été de même ampleur dans les entreprises de 1 à 9 salariés que dans les entreprises de 10 salariés ou plus pour l'année 2003 (1): un salarié travaillant à temps complet dans une TPE perçoit en moyenne 2 010 euros brut en juin 2004: + 2,6 % en un an. La hausse des rémunérations dans les petites

entreprises résulte notamment de la forte revalorisation du SMIC horaire intervenue au 1<sup>er</sup> juillet 2003 (+ 5,3 %): près du quart des salariés à temps complet de ces entreprises ont en effet bénéficié de la revalorisation du SMIC ou des garanties mensuelles de rémunération [5]. Dans les petites entreprises, ce sont surtout les employés qui sont rémunérés au SMIC, de sorte que la rémunération moyenne pour cette catégorie de salariés a augmenté assez fortement (+ 3,1 %).

Globalement, la rémunération dans les petites unités reste néanmoins inférieure de 19 % à celle versée dans les entreprises de 10 salariés ou plus, et de 10 % à celle des entreprises de 10 à 19 salariés. Employés et ouvriers des petites entreprises disposent de niveaux de rémunération voisins de ceux des entreprises plus grandes: 1680 euros contre respectivement 1710 et 1770 euros, 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: 2180 euros contre 2470 euros. Les cadres touchent 37 % de moins: 3060 euros contre 4850 euros.

## **Les rémunérations augmentent davantage pour les ouvriers que pour les employés**

En 2003, pour la troisième année consécutive, parmi les salariés travaillant à temps complet dans les entreprises de 10 salariés

---

(1) - L'enquête Acemo auprès des petites entreprises porte sur les rémunérations au mois de juin de chaque année (cf. encadré). On dispose ainsi d'évolutions annuelles des rémunérations du mois de juin pour les salariés de ces entreprises (ici juin 2004 par rapport à juin 2003), tandis que pour les entreprises de 10 salariés ou plus, les évolutions portent sur les rémunérations totales versées au cours d'une année par rapport à l'année précédente (ici 2003 par rapport à 2002).

**Tableau 1**  
**Les rémunérations brutes des salariés à temps complet**

<b>A - Évolution des rémunérations brutes des salariés à temps complet par catégorie professionnelle</b>					
	Entreprises de 1 à 9 salariés		Entreprises de 10 salariés ou plus		
	En juin 2004 (en euros)	Évolution sur un an (en %)	En 2003 (en euros)	Évolution sur un an (en %)	Évolution de la rémunération horaire sur un an (en %)
Ouvriers.....	1 680	+1,8	1 770	+2,8	+3,0
Employés.....	1 680	+3,1	1 710	+1,6	+2,0
Professions intermédiaires.....	2 180	+2,3	2 470	+2,5	+2,4
Cadres.....	3 050	+3,0	4 850	+1,7	+2,4
<b>Ensemble.....</b>	<b>2 010</b>	<b>+2,6</b>	<b>2 490</b>	<b>+2,6</b>	<b>+2,9</b>

Lecture : en 2003, un ouvrier à temps complet d'une entreprise de 10 salariés ou plus a perçu en moyenne 1 770 euros brut par mois, soit 2,8 % de plus qu'en 2002.

<b>B - Évolution des rémunérations brutes des salariés à temps complet par tranche de taille d'entreprise</b>							
	De 10 à 19 salariés	De 20 à 49 salariés	De 50 à 99 salariés	De 100 à 199 salariés	De 200 à 499 salariés	500 salariés ou plus	Ensemble 10 salariés ou plus
Niveau mensuel en 2003 (en euros)....	2 230	2 300	2 340	2 340	2 500	2 680	2 490
Évolution sur un an (en %).....	+2,8	+2,9	+2,9	+2,9	+3,8	+1,9	+2,6
Évolution de la rémunération horaire sur un an (en %).....	+3,3	+2,9	+3,0	+3,0	+4,1	+2,3	+2,9

Lecture : en 2003, un salarié à temps complet d'une entreprise de 10 à 19 salariés a perçu en moyenne 2 230 euros brut par mois, soit 2,8% de plus qu'en 2002.

<b>C - Décomposition de la rémunération annuelle en 2003 par catégorie professionnelle (entreprises de 10 salariés ou plus)</b>					<i>En pourcentage</i>
	Salaire de base	Heures suppl. et compl.	Primes et compléments	Total	
Ouvriers.....	85,8	1,4	12,8	100,0	
Employés.....	87,7	0,8	11,5	100,0	
Professions intermédiaires.....	86,0	0,8	13,2	100,0	
Cadres.....	87,4	0,3	12,3	100,0	
<b>Ensemble.....</b>	<b>86,4</b>	<b>1,0</b>	<b>12,6</b>	<b>100,0</b>	

Lecture : en 2003, les primes et compléments ont représenté 12,8% de la rémunération annuelle d'un ouvrier.

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 semi-définitive de l'échantillon au 1/12ème des DADS pour les niveaux et les évolutions des rémunérations des entreprises de 10 salariés et plus ; Dares, enquêtes Acemo pour les niveaux et les évolutions des rémunérations des entreprises de 1 à 9 salariés, la décomposition de la rémunération annuelle.

ou plus, la rémunération moyenne des ouvriers a augmenté plus fortement que celle des employés (+ 2,8 %, contre + 1,6 %) (2). Ainsi l'écart de salaire moyen entre les deux catégories s'accroît : il atteint 60 euros en faveur des ouvriers (tableau 2). En outre, le poids des primes dans la rémunération augmente davantage pour les ouvriers (+ 0,4 point) que pour les employés (+ 0,2 point).

Ces écarts s'expliquent principalement par la différence de répartition sectorielle des ouvriers et des employés. Ainsi, les employés sont en proportion plus nombreux dans le secteur tertiaire, qui a maintenu, voire légèrement augmenté, le niveau de ses emplois en 2003. Or les nouveaux entrants, moins bien rémunérés que les salariés déjà en place, pèsent sur le salaire moyen. C'est

l'inverse dans le secteur industriel qui a perdu de nombreux emplois et où les ouvriers sont majoritaires. En outre, l'industrie a entamé plus tôt le processus de réduction du temps de travail, si bien que la période de modération salariale qui a accompagné ce processus s'y

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

est achevée plus tôt, souvent dans le courant de l'année 2001 [6].

La hausse des rémunérations a été plus faible que la moyenne pour les cadres (+ 1,7 %). Cette augmentation très modérée s'explique sans doute par la mauvaise conjoncture économique, qui aurait notamment limité le versement de primes de performance par les entreprises. Le poids des primes dans la rémunération des cadres est ainsi resté stable en 2003. Les rémunérations des professions intermédiaires ont, pour leur part, augmenté de 2,5 % en moyenne en 2003. C'est pour cette catégorie professionnelle que la part des primes est la plus élevée (13,2 % contre 11,5 % pour les employés), même si elle est restée stable en 2003.

L'écart de rémunérations se maintient entre le groupe des ouvriers et employés et celui des professions intermédiaires ou des cadres : un employé perçoit une rémunération moyenne représentant 69 % de celle d'un salarié des professions intermédiaires et 35 % de celle d'un cadre.

### Les disparités de rémunérations hommes-femmes se stabilisent

En 2003, un homme salarié à temps complet dans le secteur concurrentiel perçoit une rémunération mensuelle en moyenne supérieure de 24,8 % à celle d'une femme (tableau 2). Cet écart est

resté quasiment stable en un an pour l'ensemble des salariés. Il est d'environ 5 % chez les employés, où la part des femmes est élevée ; il est, en revanche, beaucoup plus marqué parmi les ouvriers et les cadres (respectivement 24 % et 29 %). Cet écart s'est en outre légèrement accru pour les cadres. La part des primes est par ailleurs plus élevée dans la rémunération des hommes que dans celle des femmes (13,1 % contre 11,2 %).

### Fortes hausses des rémunérations dans l'industrie automobile

En 2003, les hausses moyennes de rémunération ont été particulièrement fortes dans l'industrie automobile et dans les industries des biens de consommation : respectivement + 5,9 % et + 4,8 % (tableau 3). À l'opposé, la rémunération brute moyenne a augmenté de moins de 2 % dans les secteurs des activités financières, et surtout dans les services aux entreprises. Plus généralement, les hausses ont été plus fortes dans l'industrie (+ 3,9 %) que dans la construction (+ 2,4 %) et surtout le secteur tertiaire (+ 1,9 %).

Dans la plupart des secteurs, la rémunération mensuelle moyenne a augmenté comme le salaire mensuel de base. Cependant, en 2003, dans certaines activités comme la construction, les activités financières et les services aux entreprises, les rémunérations

globales ont augmenté moins vite que le salaire de base : ces secteurs ont créé des emplois (quoique moins qu'en 2002) 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 de qualification constante.

Comme par le passé, les secteurs où les rémunérations sont les plus fortes sont la production de combustibles et de carburants, les activités financières, la recherche-développement et le 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 (moins de 2 000 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.

Globalement, les primes représentent environ 20 % de la masse salariale dans les secteurs de l'énergie et de l'industrie automobile, alors que dans les services aux particuliers et aux entreprises, le commerce de détail et la construction, la part des primes ne dépasse pas 11 %. La part des primes baisse nettement dans les industries du bois et du papier, les activités financières, les services personnels et domestiques et

Tableau 2  
Écarts de rémunérations mensuelles hommes-femmes par catégorie professionnelle en 2003

	Rémunération mensuelle 2003 (en euros)			Ecart hommes-femmes (en %)	
	Ensemble	Hommes	Femmes	En 2003	En 2002
Ouvriers .....	1 770	1 830	1 480	23,6	23,6
Employés .....	1 710	1 760	1 680	4,8	4,8
Professions intermédiaires .....	2 470	2 590	2 280	13,6	13,5
Cadres .....	4 850	5 140	3 990	28,8	28,2
<b>Ensemble .....</b>	<b>2 490</b>	<b>2 670</b>	<b>2 140</b>	<b>24,8</b>	<b>25,0</b>

Remarque : l'écart de rémunération hommes-femmes se réduit globalement entre 2002 et 2003, alors qu'il s'accroît pour chacune des catégories professionnelles prises isolément : ce phénomène s'explique par une modification de la structure des salariés par catégorie professionnelle. Ainsi, le poids des employés - catégorie pour laquelle l'écart est faible - dans le total des salariés est en augmentation.

Lecture : en 2003, la rémunération mensuelle d'un homme salarié à temps complet dans une entreprise de 10 salariés ou plus s'est élevée à 2 670 euros, soit 24,8 % 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 semi-définitive de l'échantillon au 1/12ème des DADS.

Tableau 3  
Les rémunérations brutes mensuelles moyennes des salariés à temps complet, selon le secteur d'activité  
En pourcentage

Activité économique (NES16 - NES36)	Entreprises de 1 à 9 salariés			Entreprises de 10 salariés ou plus						
	Niveau en juin 2004 (en euros)	Évolution sur un an	Niveau en 2003 (en euros)	Évolution sur un an	Évolution de la rémunération horaire sur un an	Évolution SMB (Acemo)	Salaire de base	Heures suppl. et compl.	Primes et compléments	Total
<b>Ensemble (secteurs non agricoles: EB à EH, EJ à EN, EP à ER)</b> .....	2 010	2,6	2 490	2,6	2,9	2,4	86,4	1,0	12,6	100,0
<b>EB : Industries agricoles et alimentaires (B0)</b> .....	1 610	0,0	2 140	3,0	3,2	2,5	84,1	0,9	15,0	100,0
<b>EC : Industries des biens de consommation (C1 à C4)</b> .....	2 190	-0,9	2 610	4,8	3,9	2,3	86,0	0,7	13,3	100,0
C1 : Habillement, cuir.....	2 000	0,5	1 890	4,5	3,9	2,3	93,3	0,3	6,4	100,0
C2 : Edition, imprimerie, reproduction.....	2 490	ns	2 840	4,8	3,3	1,9	85,9	1,0	13,1	100,0
C3 : Pharmacie, parfumerie, entretien.....	ns	ns	3 370	4,1	3,0	2,4	82,8	0,8	16,4	100,0
C4 : Industries des équipements du foyer.....	1 900	0,5	2 130	3,3	2,8	2,7	86,2	0,7	13,1	100,0
<b>ED : Industrie automobile</b> .....	1 850	ns	2 650	5,9	7,5	3,2	80,4	0,8	18,8	100,0
<b>EE : Industries des biens d'équipement (E1 à E3)</b> .....	2 100	0,0	2 790	3,3	3,9	2,5	85,4	0,9	13,7	100,0
E1 : Construction navale, aéronautique et ferroviaire .....	ns	ns	3 170	4,3	4,3	2,8	82,3	0,7	17,0	100,0
E2 : Industries des équipements mécaniques .....	2 070	0,0	2 450	4,3	4,4	2,6	85,6	1,2	13,2	100,0
E3 : Industries des équipements électriques et électroniques.....	2 160	-0,5	3 190	1,6	3,4	2,0	86,9	0,6	12,5	100,0
<b>EF : Industries des biens intermédiaires (F1 à F6)</b> .....	2 000	1,0	2 360	4,0	4,2	2,5	83,2	1,0	15,8	100,0
F1 : Industries des produits minéraux.....	1 880	-0,5	2 340	3,1	3,1	2,4	82,6	1,1	16,3	100,0
F2 : Industrie textile .....	2 080	ns	1 980	5,3	5,1	2,5	88,0	0,9	11,1	100,0
F3 : Industries du bois et du papier .....	1 720	6,8	2 190	3,5	3,6	2,6	84,1	0,9	15,0	100,0
F4 : Chimie, caoutchouc, plastiques .....	2 080	ns	2 530	4,3	4,4	2,6	80,8	0,8	18,4	100,0
F5 : Métallurgie et transformation des métaux .....	2 090	2,0	2 250	3,8	3,6	2,5	83,5	1,3	15,2	100,0
F6 : Industries des composants électriques et électroniques .....	2 310	ns	2 650	4,3	5,7	2,5	85,5	0,5	14,0	100,0
<b>EG : Énergie</b> .....	ns	ns	3 080	2,1	2,0	1,6	79,0	0,8	20,2	100,0
G1 : Production de combustibles et de carburants.....	ns	ns	3 690	1,3	2,8	2,1	72,9	0,9	26,2	100,0
G2 : Eau, gaz, électricité.....	ns	ns	2 960	2,2	1,8	1,5	80,2	0,8	19,0	100,0
<b>EH : Construction</b> .....	1 810	4,0	2 200	2,4	2,2	3,0	89,1	2,1	8,8	100,0
<b>EJ : Commerce (J1 à J3)</b> .....	2 010	2,6	2 300	2,9	2,8	2,5	87,3	1,0	11,7	100,0
J1 : Commerce et réparation automobile .....	1 800	1,7	2 210	2,3	2,3	2,5	86,8	1,1	12,1	100,0
J2 : Commerce de gros .....	2 400	4,3	2 720	3,6	3,3	2,4	86,4	0,8	12,8	100,0
J3 : Commerce de détail, réparation .....	1 860	2,2	1 890	2,7	2,8	2,6	88,6	1,3	10,1	100,0
<b>EK : Transports</b> .....	1 940	4,9	2 220	2,8	3,2	1,8	83,9	2,8	13,3	100,0
<b>EL : Activités financières</b> .....	2 520	ns	3 570	1,5	1,2	2,3	83,3	0,3	16,4	100,0
<b>EM : Activités immobilières</b> .....	2 570	7,1	2 620	3,8	2,1	1,9	87,5	0,1	12,4	100,0
<b>EN : Services aux entreprises (N1 à N4)</b> .....	2 430	3,4	2 820	0,6	1,6	2,2	88,7	0,5	10,8	100,0
N1 : Postes et télécommunications .....	ns	ns	2 270	0,7	2,4	2,1	88,8	0,8	10,4	100,0
N2 : Conseil et assistance .....	2 560	2,4	3 540	1,5	2,1	1,9	89,4	0,3	10,3	100,0
N3 : Services opérationnels .....	1 980	4,8	1 990	0,0	0,7	2,6	87,5	0,8	11,7	100,0
N4 : Recherche et développement .....	ns	ns	3 590	1,7	2,5	1,5	86,7	0,1	13,2	100,0
<b>EP : Services aux particuliers (P1 à P3)</b> .....	1 680	2,4	2 240	2,8	3,5	3,0	92,5	0,7	6,8	100,0
P1 : Hôtels et restaurants .....	1 670	1,8	1 870	2,7	3,4	2,9	93,6	0,7	5,7	100,0
P2 : Activités récréatives, culturelles et sportives .....	2 120	7,1	3 140	2,9	3,6	3,4	90,1	0,6	9,3	100,0
P3 : Services personnels et domestiques .....	1 530	2,0	1 810	3,4	4,3	2,4	95,8	1,2	3,0	100,0
<b>EQ : Éducation, santé (Q2)</b> .....	1 850	2,8	1 940	2,8	3,4	2,0	90,1	1,2	8,7	100,0
<b>ER : Activités associatives (R2)</b> .....	2 540	2,0	2 230	5,0	5,8	2,8	92,2	0,3	7,5	100,0
<b>Industrie hors construction (EB à EG)</b> .....	1 960	0,0	2 530	3,9	4,1	2,5	83,6	0,9	15,5	100,0
<b>Tertiaire</b> .....	2 070	2,5	2 510	1,9	2,3	2,3	87,6	0,9	11,5	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 2 140 euros en 2003, soit 3,0 % de plus qu'en 2002. Les primes et compléments de salaire qu'il a perçu en 2003 représentent 15,0% 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 semi-définitive de l'échantillon au 1/12ème 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.



## 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<sup>ème</sup> des déclarations de 2002 et 2003. Les données pour cette dernière année sont semi-définitives.

Afin de se rapprocher des concepts de la comptabilité nationale, le mode de calcul de la rémunération brute a été modifié depuis les résultats portant sur l'année 2002. 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.

Afin de tenir compte du fait que certains salariés ne sont employés qu'une partie de l'année, 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 et plus ayant reçu une rémunération au cours de 2002 ou de 2003. 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 au cours d'une année pour des postes de travail déterminés, donc à qualification constante des salariés.

L'**enquête annuelle Acemo dans les « petites entreprises »** en juin 2004 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. L'ensemble des primes et compléments versés au salarié en font partie (à l'exception de l'intéressement et de la 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 2003 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 de 2004 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.

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

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<sup>ème</sup> 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,...

l'éducation-santé : plus d'un point. À l'inverse, il augmente de plus d'un point en un an dans les activités immobilières, les services opérationnels, le commerce et réparation automobile.

### La part des primes de performance se stabilise depuis 2001

En un an, l'équilibre entre les différents types de primes s'est très peu modifié (tableau 4). En particulier, la part des primes de performance, individuelle ou collective, s'est stabilisée depuis 2001 aux environs du quart de l'ensemble des primes, après avoir augmenté de près de quatre points entre 1998 et 2001. Cette stabilisation pourrait s'expliquer par une

conjuncture moins favorable sur la période récente que durant les années antérieures. Les primes de performance représentent plus du tiers des primes versées dans la construction et dans certains secteurs du tertiaire : commerce automobile, conseil et assistance, commerce de gros, hôtels et restaurants, services personnels et domestiques. 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 %.

Les plus petites entreprises privilégient les primes liées à la performance (près d'un tiers des primes versées), les plus grandes les primes mensuelles, notamment

pour contraintes de poste. La part de ces dernières primes s'élève globalement à 15,8 % ; elles sont particulièrement élevées dans les postes et télécommunications, la santé, les transports et l'énergie, avec plus du quart des primes versées. Ces écarts proviennent probablement 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). Par ailleurs, pour rémunérer les performances, les plus grandes unités recourent vraisemblablement davantage aux dispositifs collectifs d'intéressement et de participation : ainsi, en 2002, 95 % des salariés des entreprises de plus de 1 000 salariés avaient accès à un des dispositifs de participation financière, contre

5 % des salariés des entreprises de moins de 10 salariés [7, 8]. Or ces dispositifs ne sont pas inclus dans la masse salariale considérée ici.

Après quatre années de baisse, la part des primes d'ancienneté s'est stabilisée en 2003 : elle représente 13,0 % de l'ensemble des

primes en 2003, contre 16,5 % cinq ans plus tôt. Leur poids est deux fois moins élevé dans le tertiaire (9,5 %) que dans l'industrie (22,0 %, hors énergie). Les primes liées au salaire de base (versement d'un treizième mois notamment) sont toujours les plus élevées et

leur poids est très stable depuis plusieurs années : 36,7 % des primes versées, soit 4,6 % de la rémunération totale.

Sébastien SEGUIN,  
(Dares).

Tableau 4  
Décomposition de la masse salariale en 2003,  
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 : 2002
<b>Décomposition de la masse salariale</b>								
Salaire de base .....	90,8	90,3	87,8	86,8	85,4	83,9	86,4	86,6
Heures supplémentaires ou complémentaires .....	2,0	1,0	1,1	1,1	0,8	0,7	1,0	0,9
Primes et compléments .....	7,2	8,7	11,1	12,1	13,8	15,4	12,6	12,5
<b>Répartition des primes</b>								
Primes fixes non mensuelles (liées au salaire de base) .....	30,1	35,8	38,4	38,7	40,9	36,7	36,7	36,4
Primes liées à la performance individuelle ou collective .....	31,9	32,0	27,5	26,3	21,3	20,5	24,8	24,6
Primes fixes mensuelles (contraintes de postes, primes liées à la famille) .....	7,8	8,2	10,1	13,3	13,1	22,5	15,8	15,9
Ancienneté .....	16,8	12,6	14,2	14,6	16,5	10,9	13,0	13,2
Autres primes ou indemnités .....	13,4	11,4	9,8	7,1	8,2	9,4	9,7	9,9
<b>Totaux .....</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

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

Lecture : les primes et compléments représentent 7,2 % de la masse salariale versée en 2003 par les entreprises de 10 à 19 salariés. Dans le montant de ces primes, la part de celles liées à la performance s'élève à 31,9 %

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

Source : Dares, enquêtes annuelles Acemo portant sur les années 2002 et 2003.

## Pour en savoir plus

- [1] Brahami A. (2004), «Résultats de l'enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre au quatrième trimestre 2003», *Premières informations*, Dares, n° 13.2.
- [2] Seguin S. (2004), «La rémunération des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus en 2002», *Premières synthèses*, Dares, n° 33.2.
- [3] Pouget J. et Skalitz A. (2005), «Les salaires dans les entreprises en 2003», Insee Première, Insee, n° xx.
- [4] Ulrich V. (2005), «La durée annuelle collective du travail et les heures supplémentaires en 2003», *Premières synthèses*, Dares, à paraître.
- [5] Combault P., Estrade M.-A., Seguin S. (2004), «Les bénéficiaires de la revalorisation du SMIC et des garanties mensuelles au 1<sup>er</sup> juillet 2003», *Premières informations*, Dares, n°28.1.
- [6] 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.
- [7] Cellier R., Estrade M.-A. (2004), «Participation, intéressement, plans d'épargne : plus d'un salarié sur deux est concerné fin 2002», *Premières synthèses*, Dares, n° 38.1.
- [8] Brizard A. (2004), «1999-2002 : des hausses de salaires de moins en moins individualisées», *Premières synthèses*, Dares, n° 22.1.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont éditées par le Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, 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 et Statistiques) - Directeur de la publication : Annie Fouquet.  
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  
Rédacteur en chef : Gilles Rotman. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton. Maquettistes : Daniel Lepesant, Guy Barbut, Thierry Duret. Conception graphique : Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale. Reprographie : DAGEMO.  
Abonnements : La Documentation française, 124, rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex. Tél. : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00 - www.ladocumentationfrancaise.fr  
PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES - Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 116 € , CEE (TTC) 122,20 €, hors CEE (TTC) 124,30 €. Publicité : Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.