

P

PREMIÈRES INFORMATIONS

et PREMIÈRES SYNTHÈSES

LA RÉMUNÉRATION DES SALARIÉS DES ENTREPRISES DE 10 SALARIÉS OU PLUS EN 2000

En 2000, 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 2 180 euros (14 270 francs), soit 2,2 % de plus qu'en 1999. En termes de gains horaires, la hausse atteint 5,1 % en raison de la généralisation de la réduction du temps de travail. L'écart de rémunération entre hommes et femmes continue de se réduire.

La part des primes et compléments de salaires dans la rémunération brute mensuelle recule légèrement de 13,2 % à 12,8 % en 2000. La diminution du taux de primes 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 individuelle ou collective augmente aux dépens des autres primes, et notamment de celles liées aux contraintes de poste.

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

En 2000, le gain brut mensuel moyen d'un salarié à temps complet s'élevait dans les établissements de 10 salariés ou plus à 2 180 euros (soit 14 270 francs). Par rapport à 1999, il a augmenté de 2,2 %, soit une hausse légèrement supérieure à celle du salaire mensuel de base à structure constante (2,0 % selon l'enquête trimestrielle ACEMO (1)). Par rapport aux années précédentes, la hausse du gain mensuel moyen est plus sensible pour deux raisons : une reprise de l'inflation (+1,6 % entre décembre 1999 et décembre 2000) (2), qui a conduit à un relèvement plus fréquent des salaires afin de maintenir le pouvoir d'achat, mais également la fin progressive des

(1) - Cf. « Résultats de l'enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre au 4^{ème} trimestre 2000 » Premières Informations, n°13.2, mars 2001.

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



périodes de gel ou de modération salariale négociées dans les entreprises lors de la mise en place de la réduction du temps de travail (RTT).

Du fait de la RTT, l'augmentation est nettement plus forte en termes de gains horaires : +5,1 %. En

effet, fin 2000, près de six salariés à temps complet sur dix travaillent moins de 36 heures hebdomadaires contre un sur quatre fin 1999. Le maintien des rémunérations pour les salariés ayant enregistré une diminution de leur durée de travail entraîne alors une hausse mécanique du gain horaire.

Une hiérarchie des secteurs fortement liée à leur structure par qualification

En 2000, les rémunérations les plus fortes ont été observées dans les secteurs des services aux entreprises et notamment ceux de la recherche-développement (3 150 €)

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

Activité économique (NES 16, NES 36)	Gain mensuel			Décomposition du gain (en %)			
	2000 (en euros)	Évolution du gain mensuel sur un an (en %)	Évolution du gain horaire sur un an (en %)	Salaire de base	Heures supplé- mentaires et complé- mentaires	Primes et complé- ments	Total
Ensemble (secteurs non agricoles: EB à EH, EJ à EN, EP à ER)	2 180(*)	2,2	5,1	86,3	0,9	12,8	100,0
EB Industries agricoles et alimentaires (B0)	1 840	-0,2	3,3	84,4	0,7	14,9	100,0
EC Industries des biens de consommation (C1 à C4)	2 180	2,3	6,7	86,6	0,5	12,9	100,0
C1 Habillement, cuir	1 600	3,6	7,3	94,5	0,4	5,1	100,0
C2 Édition, imprimerie, reproduction	2 450	1,7	8,7	87,6	0,6	11,8	100,0
C3 Pharmacie, parfumerie, entretien	2 790	3,2	5,7	82,6	0,3	17,1	100,0
C4 Industries des équipements du foyer	1 810	1,1	5,1	85,3	0,8	13,9	100,0
ED Industrie automobile	2 210	0,9	3,7	80,4	0,7	18,9	100,0
EE Industries des biens d'équipement (E1 à E3)	2 390	1,4	3,7	85,6	0,9	13,5	100,0
E1 Construction navale, aéronautique et ferroviaire	2 620	-0,8	2,1	83,3	0,8	15,9	100,0
E2 Industries des équipements mécaniques	2 120	1,4	3,8	85,8	1,3	12,9	100,0
E3 Ind. des équipements électriques et électroniques	2 720	2,3	3,9	86,3	0,5	13,2	100,0
EF Industries des biens intermédiaires (F1 à F6)	2 040	2,1	5,3	84,0	0,9	15,1	100,0
F1 Industries des produits minéraux	2 000	1,5	6,6	82,2	1,0	16,8	100,0
F2 Industrie textile	1 690	2,7	6,3	90,2	1,1	8,7	100,0
F3 Industries du bois et du papier	1 920	2,2	5,3	83,5	0,8	15,7	100,0
F4 Chimie, caoutchouc, plastiques	2 190	1,7	5,3	82,2	0,7	17,1	100,0
F5 Métallurgie et transformation des métaux	1 950	1,3	3,8	84,3	1,3	14,4	100,0
F6 Ind. des composants électriques et électroniques	2 240	3,6	5,7	85,7	0,6	13,7	100,0
EG Énergie	2 750	2,9	4,3	79,1	1,5	19,4	100,0
G1 Production de combustibles et de carburants	3 060	7,1	9,8	71,0	1,3	27,7	100,0
G2 Eau, gaz, électricité	2 700	2,3	3,5	81,2	1,5	17,3	100,0
EH Construction	1 870	2,4	4,4	90,6	1,4	8,0	100,0
EJ Commerce (J1 à J3)	2 000	2,2	6,1	88,3	0,8	10,9	100,0
J1 Commerce et réparation automobile	1 910	0,4	4,0	89,3	0,6	10,1	100,0
J2 Commerce de gros	2 350	2,2	6,9	88,2	0,6	11,2	100,0
J3 Commerce de détail, réparation	1 610	1,7	4,6	87,9	1,3	10,8	100,0
EK Transports	2 010	2,3	4,5	84,0	2,3	13,7	100,0
EL Activités financières	2 960	3,4	5,0	80,9	0,3	18,8	100,0
EM Activités immobilières	2 200	2,7	6,8	90,5	0,3	9,2	100,0
EN Services aux entreprises (N1 à N4)	2 460	2,2	4,5	88,8	0,6	10,6	100,0
N2 Conseil et assistance	3 080	3,2	6,4	88,8	0,2	11,0	100,0
N3 Services opérationnels	1 720	3,1	5,2	90,3	1,0	8,7	100,0
N4 Recherche et développement	3 150	1,6	4,8	82,5	0,4	17,1	100,0
EP Services aux particuliers (P1 à P3)	2 010	2,5	6,3	92,2	0,7	7,1	100,0
P1 Hôtels et restaurants	1 670	1,9	4,3	92,6	0,8	6,6	100,0
P2 Activités récréatives, culturelles et sportives	2 680	3,0	10,2	91,1	0,6	8,3	100,0
P3 Services personnels et domestiques	1 340	3,7	5,8	93,8	0,7	5,5	100,0
EQ Éducation, santé (Q2)	1 750	2,2	6,5	88,4	0,8	10,8	100,0
ER Activités associatives (R2)	2 030	0,8	2,4	91,7	0,2	8,1	100,0

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

(*) soit 14 270 francs.

Sources : INSEE, exploitation de l'échantillon 1/25^{ème} des DADS pour les niveaux et les évolutions des gains, MES-DARES, enquête annuelle ACEMO pour la décomposition des gains.

ou du conseil-assistance aux entreprises (3 080 €), ou bien encore dans la production de combustibles et de carburants (3 060 €) ou les activités financières (2 960 €), secteurs où les salariés qualifiés sont, en proportion, plus nombreux. À l'inverse, les secteurs aux rémunérations les plus faibles emploient une main-d'œuvre moins qualifiée que la moyenne. C'est le cas de l'industrie du cuir et de l'habillement (1 600 €), de l'industrie textile (1 690 €), du commerce de détail (1 610 €), de l'hôtellerie-restauration (1 670 €) et des services personnels et domestiques (1 340 €) (tableau 1).

À la disparité des niveaux s'ajoute celle des progressions du gain brut mensuel moyen entre 1999 et 2000 : pour un salarié à temps complet, les évolutions enregistrées s'échelonnent pour la plus grande majorité de 1,3 % dans le secteur de la métallurgie et de la transformation des métaux à 3,6 % dans celui des composants électriques et électroniques. Toutefois,

quelques secteurs se distinguent par des évolutions extrêmes : dans celui de la construction navale, aéronautique et ferroviaire, on relève une évolution négative du gain brut mensuel moyen. Elle provient principalement de la diminution sensible du gain brut des cadres, résultat d'une baisse de la part des primes dans la rémunération, tandis que l'évolution du salaire mensuel de base est comparable à celle des autres catégories. À l'opposé, le secteur de la production de combustibles et de carburants se caractérise par une hausse du gain mensuel moyen supérieure à 7 %, en raison notamment de la nette augmentation de la part des primes dans la rémunération des cadres.

Globalement, l'évolution de la rémunération mensuelle moyenne est supérieure à celle du salaire de base à structure constante dans la plupart des secteurs. Les entreprises engagées dans la voie de la réduction du temps de travail, souvent accompagnée d'une modération salariale, ont en effet dévelop-

pé un système de rémunération qui augmente le poids des primes, si bien que les évolutions du salaire de base ont été cette fois inférieures à celles des rémunérations globales. Cependant, dans les industries agroalimentaires, l'industrie automobile ainsi que les industries des biens d'équipement, les rémunérations globales augmentent moins vite que le salaire de base : déformant la structure des emplois,

Encadré 1

MÉTHODOLOGIE

L'enquête ACEMO portant sur l'ensemble de l'année 2000 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 2001 auprès d'un échantillon d'établissements de plus de 9 salariés 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 10 à 49 salariés ont été interrogés avec un taux de sondage d'un huitième, les établissements de 50 à 99 salariés avec un taux de sondage de un demi. 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 1999 et 2000. Les niveaux de 1999 sont issus des résultats définitifs publiés par l'INSEE pour l'ensemble des salariés. Les résultats pour 2000 proviennent de l'exploitation de l'échantillon 1/25^{ème} des DADS : les évolutions par rapport à 1999 sont calculées sur les établissements présents à la fois en 1999 et en 2000 et relevant du champ spécifique ACEMO, avant d'être appliquées aux résultats définitifs tirés des DADS pour 1999 et concernant ce même champ.

Tableau 2
Évolution de 1999 à 2000 des gains bruts mensuels et horaires des salariés à temps complet par catégorie professionnelle et sexe (1)

En pourcentage

	Gains mensuels 2000 (en euros)	Évolution du gain mensuel	Évolution du gain horaire
Ouvriers	1 600	2,0	4,6
Hommes	1 660	2,0	4,5
Femmes	1 330	2,3	5,1
Employés	1 630	0,8	3,5
Hommes	1 700	-0,1	2,5
Femmes	1 590	1,3	4,0
Professions intermédiaires	2 340	1,4	4,7
Hommes	2 460	1,6	5,1
Femmes	2 130	1,4	4,6
Cadres	4 240	2,3	5,1
Hommes	4 470	2,3	4,9
Femmes	3 510	3,1	6,2
Total	2 180	2,2	5,1
	(14 270 francs)		
Hommes	2 320	2,2	5,0
	(15 190 francs)		
Femmes	1 890	2,5	5,4
	(12 440 francs)		

(1) - Pour les hommes comme pour les femmes, l'évolution du gain brut est estimée à nombre de postes constants et peut donc être plus forte que celle observée par catégorie professionnelle.

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

Source : INSEE, exploitation de l'échantillon 1/25^{ème} des DADS.

l'embauche plus fréquente en 2000 de salariés faiblement qualifiés dans ces secteurs a pu freiner l'évolution du gain moyen par rapport à celle du salaire de base à structure constante.

Les disparités par qualification s'accroissent

En 2000, tous secteurs d'activité confondus, un ouvrier et un employé à temps complet perçoivent des rémunérations comparables : respectivement 1 600 et 1 630 euros, soit en moyenne près de 1,5 fois moins qu'un salarié des professions intermédiaires et 2,5 fois moins qu'un cadre (tableau 2).

Par rapport à 1999, les inégalités de rémunérations se creusent légèrement. La faible évolution du gain mensuel des employés (+0,8 %) est vraisemblablement liée à l'embauche de nombreux salariés rémunérés sur la base des premiers niveaux de salaires. En effet, en 2000, les créations d'emploi ont plutôt concerné des unités du secteur tertiaire, où les employés sont, en proportion, plus nombreux.

Contrairement à ce que l'on avait pu observer en 1999, le processus de réduction du temps de travail semble en outre avoir concerné de façon uniforme les différentes catégories de personnel. En effet, l'écart entre l'évolution des gains mensuels et celle des gains

horaires, qui mesure l'effet de la réduction du temps de travail, varie de 2,7 points pour les employés et les ouvriers à plus de 3 pour les salariés des professions intermédiaires. En 1999, cet écart variait de 0,5 point pour les cadres à 1,4 pour les salariés des professions intermédiaires.

En 2000, un homme salarié à temps complet du secteur concurrentiel gagne en moyenne chaque mois près de 23 % de plus qu'une femme. Cet écart varie selon la catégorie professionnelle en raison inverse du taux de féminisation : de l'ordre de 7 % pour les employés (à forte population féminine) à 27 % pour les cadres. Globalement, il s'est réduit de 2 points en un an. Mais son évolution varie beaucoup selon la catégorie : il a sensiblement reculé chez les cadres (-4 points) et pour les employés (-3 points), mais s'est maintenu pour les ouvriers et les professions intermédiaires.

En 2000, un salarié à temps partiel a perçu une rémunération mensuelle moyenne de 960 euros (6 290 francs), soit une hausse de 8 % en termes de gain mensuel et de 6,6 % en termes de gain horaire par rapport à 1999. Deux mécanismes liés à la RTT se conjuguent pour expliquer cette progression beaucoup plus rapide du gain mensuel des salariés à temps partiel :

- certains d'entre eux ont conservé la même durée hebdomadaire

du travail malgré la RTT intervenue dans leur entreprise. Afin de préserver l'égalité de traitement avec les salariés à temps complet, leur rémunération a été mécaniquement revalorisée ;

- d'autres ont opté en cours d'année pour le temps complet, mais sont restés classés dans l'enquête parmi les temps partiels, dès lors qu'ils ont travaillé la majeure partie de l'année à temps partiel, ce qui explique que l'on note pour eux une nette augmentation du volume d'heures rémunérées.

À durée de travail égale, les disparités de rémunérations hommes-femmes se réduisent parmi les salariés à temps partiel : en un an, l'évolution du gain horaire des femmes dépasse de plus de 1,2 point celle des hommes. Peut-être celles-ci ont-elles été plus nombreuses en proportion à augmenter leur durée du travail.

La part des primes dans la rémunération diminue

Dans les entreprises de 10 salariés ou plus, le salaire de base représente, en 2000, 86,3 % du gain mensuel brut moyen, les heures supplémentaires 0,9 % et les primes ou compléments de salaire 12,8 % (encadré 2). Par rapport à 1999, la part des heures supplémentaires reste stable tandis que celle des primes diminue de 0,4 point. La négociation salariale dans le cadre de la RTT a pu être l'occasion de redéfinir la répartition des primes, en particulier en incluant certaines d'entre elles dans le salaire de base. En outre, les primes compensatoires créées pour maintenir le salaire mensuel de base, notamment pour les salariés les moins rémunérés, ont été intégrées au salaire de base.

Les primes conservent un poids plus important chez les ouvriers et les professions intermédiaires que

Tableau 3
Décomposition de la masse salariale en 2000
selon la catégorie professionnelle

En pourcentage

	Salaire de base	Heures supplémentaires et complémentaires	Primes	Total
Ouvriers	85,9	1,4	12,7	100,0
Employés	87,4	0,7	11,9	100,0
Professions intermédiaires	85,5	0,7	13,8	100,0
Cadres	87,9	0,2	11,9	100,0
Ensemble	86,3	0,9	12,8	100,0

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

Source : MES-DARES, enquête annuelle ACEMO portant sur l'année 2000.

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)	<i>Mensuelle</i>	
Primes de contraintes de poste	<i>Plutôt mensuelle</i>	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	<i>Plutôt mensuelle</i>	Complément familial
Primes liées au salaire de base	<i>Versement certains mois de l'année</i>	Primes pour mois supplémentaires (dont 13 ^{ème} mois), fin d'année, rentrée,...
Primes liées à la performance individuelle ou collective	<i>Variable. Le montant peut être nul sur une période donnée</i>	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	<i>Exceptionnelle</i>	Primes de mariage, de naissance Prime de précarité pour les salariés sous CDD en fin de contrat Allocation de départ (retraite, préretraite)
Primes compensatoires liées à la réduction du temps de travail	<i>Intégrées au salaire mensuel de base</i>	

chez les employés et les cadres (tableau 3). Toutefois, en un an, la diminution du taux de primes est plus sensible pour les premiers. Ceci est vraisemblablement lié à l'embauche de nouveaux salariés, moins concernés par certains types de primes comme les primes d'ancienneté.

Les secteurs les plus généreux en primes sont ceux de l'énergie et plus particulièrement celui de la production de combustibles et de carburants (avec près de 28 % de la rémunération versée sous cette forme), les activités financières et l'automobile, secteurs qui se caracté-

térisent par une forte proportion d'ouvriers ou de salariés des professions intermédiaires, mais également par des niveaux de rémunérations parmi les plus élevés.

A l'inverse, le commerce, les services opérationnels aux entreprises ou bien les services aux particuliers, secteurs à forte proportion d'employés, se distinguent à la fois par des taux de primes inférieurs à la moyenne, et par des niveaux de rémunération moyenne parmi les plus faibles. Autre facteur explicatif du poids plus réduit des primes : la présence significative de salariés à temps partiel dans ces secteurs,

comme par exemple dans le textile.

Par rapport à 1999, certains secteurs connaissent une baisse notable de la part des primes dans la rémunération. Il s'agit de la construction navale, aéronautique et ferroviaire, du commerce de gros ou encore des activités immobilières, pour lesquels la baisse varie de 2 à 4 points. À l'inverse, l'industrie de la pharmacie, de la parfumerie et de l'entretien, ainsi que les industries électriques et électroniques ou le commerce de détail voient leur taux de primes augmenter de plus d'un point en un an.

Toutes catégories professionnelles confondues, le taux de primes des hommes est, comme en 1999, supérieur de 1,8 point, en moyenne, à celui des femmes, notamment en raison de la forte présence de ces dernières parmi les employés, en moyenne moins primés (tableau 4).

La part des primes et autres compléments de salaire augmente avec la taille de l'entreprise : elle varie de 6,6 % dans une petite unité à près de 16 % dans une très grande (tableau 5). Par rapport à 1999, cet écart s'accroît légèrement.

Des primes liées à la performance toujours plus importantes

Les primes liées au salaire de base sont toujours les plus importantes, mais le poids de chaque type de prime diffère selon la taille de l'entreprise : les plus petites privilégient les primes liées à la performance, les plus grosses les primes de contrainte de poste. Ceci peut s'expliquer à la fois par des structures d'emploi très différentes et par le fait que les plus grandes unités optent plus souvent pour les dispositifs collectifs d'intéressement et de participation, qui ne figurent pas dans la masse salariale.

L'équilibre entre les différents types de primes s'est légèrement modifié sur un an : la part des primes de performance individuelle ou collective a augmenté de 2 points, aux dépens surtout de celle des primes de contrainte de poste, prolongeant ainsi la tendance observée en 1999 (tableau 6).

Les secteurs du commerce automobile et du commerce de gros, ou bien de l'hôtellerie-restauration et des activités financières, se distinguent par un poids des primes liées à la performance supérieur à 30 % de la rémunération. À l'inverse, dans les secteurs plus concentrés de l'automobile ou de la construc-

Tableau 4
Taux de primes en 2000 par sexe et catégorie professionnelle

	En pourcentage		
	Hommes	Femmes	Total
Ouvriers	12,9	11,2	12,7
Employés	12,6	11,4	11,9
Professions intermédiaires	14,5	12,3	13,8
Cadres	12,1	10,9	11,9
Ensemble	13,2	11,4	12,8

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

Source : MES-DARES, enquête annuelle ACEMO.

Tableau 5
Décomposition de la masse salariale en 2000 selon la taille de l'entreprise

	En pourcentage			
	Salaire de base	Heures supplémentaires et complémentaires	Primes	Total
De 10 à 19 salariés	91,3	1,0	7,7	100,0
De 20 à 49 salariés	89,9	1,1	9,0	100,0
De 50 à 99 salariés	88,0	1,0	11,0	100,0
De 100 à 249 salariés	86,4	1,0	12,6	100,0
De 250 à 499 salariés	84,9	0,8	14,3	100,0
500 salariés ou plus	83,0	0,8	16,2	100,0
Ensemble	85,9	0,9	13,2	100,0

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

Source : MES-DARES, enquête annuelle ACEMO portant sur l'année 2000.

Tableau 6
Répartition des primes selon leur type (comparaison 1999-2000)

Type de primes	En pourcentage	
	2000	1999
Primes fixes non mensuelles (liées au salaire de base)	37,8	36,5
Primes liées à la performance individuelle ou collective	22,8	20,7
Primes d'ancienneté	15,2	16,2
Primes fixes mensuelles (contraintes de poste, primes liées à la famille)	14,6	17,2
Autres primes	9,6	9,4
Total	100,0	100,0

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

Source : MES-DARES, enquête annuelle ACEMO portant sur les années 1999 et 2000.

tion navale, aéronautique et ferroviaire, leur poids reste inférieur à 10 %.

La RTT modifie l'équilibre des primes...

Fin 2000, les deux tiers des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus sont concernés par un processus de réduction du temps de travail. Cette proportion varie d'un salarié sur trois dans le secteur des services opérationnels aux entreprises à la quasi-totalité du personnel de l'industrie automobile.

Or l'équilibre entre les différents postes de rémunération et des primes n'est pas le même selon que l'entreprise a ou non procédé à la réduction de la durée collective du travail. En effet, celle-ci est plus avancée dans les secteurs industriels, qui comportent une plus forte proportion de grandes entreprises et versent plutôt des primes de contrainte de postes. De fait, la part des primes est supérieure de près de 4 points dans les entreprises qui ont réduit la durée du travail. En revanche, la part des heures supplémentaires est un peu plus éle-

vée (+0,4 point) dans les entreprises non concernées par la RTT.

Par ailleurs, la décomposition des primes n'est pas identique : dans les entreprises engagées dans la RTT, le poids des primes de contrainte de poste est supérieur de plus de 4 points, tandis que les autres versent plus de primes de performance (tableau 7). Mais comme en 1999, il s'agit là plutôt d'un effet de structure : plus représentées parmi les entreprises de moins de 20 salariés, les unités du secteur tertiaire, où les primes de performance sont plus fréquentes, ont été moins nombreuses à anticiper la réduction de la durée légale du travail.

À taille d'entreprise et secteurs identiques, la décomposition du gain est théoriquement identique dans les entreprises concernées par la RTT et dans les autres. Les écarts observés sont donc essentiellement dus à des effets de structure liés à la taille et au secteur des unités (tableau 7).

En revanche, l'analyse économétrique « toutes choses égales par ailleurs » permet de montrer que la RTT exerce un effet propre important sur l'équilibre entre les différents postes de primes. En effet, à taille d'entreprises et secteurs identiques, le poids des primes fixes non mensuelles liées au salaire de base devrait être de 6 points supérieur dans les entreprises concernées par la RTT par rapport aux autres. À l'inverse, le poids des primes fixes mensuelles devrait, lui, être inférieur de 3 points dans les unités concernées par la RTT. Or, pour ces dernières, l'écart observé est positif dans les deux cas : + 2,9 points pour les primes fixes non mensuelles et + 4,3 points pour les primes fixes mensuelles. La RTT

augmente donc très sensiblement le poids des primes fixes non mensuelles liées au salaire de base, au détriment surtout des primes fixes mensuelles y compris les primes de contrainte de poste. Peut-être faut-il y voir l'effet des réorganisations du travail et du temps de travail souvent associées au passage à 35 heures.

...et la part des heures supplémentaires

Entre 1999 et 2000, la part des heures supplémentaires rémunérées est restée stable. Elle est plus importante chez les hommes

(0,9 %) que chez les femmes (0,5 %) : ces dernières restent moins représentées parmi les ouvriers, mais quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle, elles pratiquent moins les heures supplémentaires ou complémentaires. Le poids de ces heures supplémentaires, ou complémentaires, rémunérées est en outre sensiblement plus faible dans les entreprises engagées dans la RTT, notamment en raison de la modulation du temps de travail qui accompagne souvent le passage à 35 heures.

Agnès BRIZARD
(DARES).

Tableau 7
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	Écart théorique
Décomposition du gain mensuel				
Salaire de base	85,3	88,7	-3,4	ns
Heures supplémentaires ou complémentaire	0,8	1,2	-0,4	ns
Primes	13,9	10,1	3,8	ns
Ensemble	100,0	100,0		
Répartition des primes				
Primes fixes non mensuelles (liées au salaire de base)	38,7	35,8	2,9	+6,1
Primes liées à la performance individuelle ou collective	21,3	26,4	-5,1	-4,3
Primes fixes mensuelles (contraintes de postes, primes liées à la famille)	16,0	11,7	4,3	-3,2
Ancienneté	14,4	16,7	-2,3	ns
Autres compléments	9,5	9,3	0,2	ns
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 6,1 points dans les entreprises en RTT.				
La mention « ns » signifie que le poids des primes versées est identique dans les entreprises en RTT et les autres.				
Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus.				

Source : MES-DARES, enquête annuelle ACEMO portant sur l'année 2000.