

## LA STRUCTURE DES RÉMUNÉRATIONS DANS LE SECTEUR PRIVÉ EN 2012

### Recul significatif de la part variable de la rémunération pendant la crise

**En 2012, dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé, les primes et compléments de salaires ainsi que le paiement des heures supplémentaires ou complémentaires ont représenté en moyenne près de 15 % de la rémunération brute totale. Les primes et compléments de salaires ont représenté à eux seuls 13 % de ces compléments de rémunération et plus de 83 % des salariés en ont bénéficié.**

Ces pratiques varient fortement selon le secteur d'activité et la branche professionnelle.

La taille de l'entreprise a aussi un impact important : plus l'entreprise est grande et plus des salariés perçoivent des éléments variables de la rémunération. En revanche, les heures supplémentaires et complémentaires sont plus fréquentes dans les petites entreprises.

Pendant la crise, la part variable de la rémunération a enregistré un recul significatif.

En moyenne entre 2009 et 2012, elle s'établit 0,7 point en deçà de son niveau d'avant crise. Ce mouvement, tiré par la baisse de la part des primes dans la rémunération brute totale, a été un peu accentué par la déformation de la structure sectorielle de l'économie : plusieurs secteurs d'activité distribuant beaucoup de primes ont en effet vu leur poids reculer entre 2008 et 2012.

En 2012, selon les déclarations des entreprises à l'enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires (encadré 1), dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé, le salaire de base représente en moyenne 85,2 % de la rémunération brute totale (encadré 2). La rémunération variable versée sous forme de primes et compléments de salaires et d'heures supplémentaires (pour les salariés à temps complet) ou complémentaires (pour les salariés à temps partiel) compte pour 14,8 % de la rémunération brute totale ; 89,5 % des salariés en bénéficient (tableau 1).

**Les primes et compléments de salaires représentent en moyenne 13 % de la rémunération mais jusqu'à près de 22 % dans le secteur de l'énergie**

En 2012, dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé, la rémunération versée sous forme de primes et compléments de salaires représente en moyenne 13,1 % de la rémunération brute totale.

La part des primes varie beaucoup d'un secteur d'activité à l'autre (tableau 1). Ainsi, elle constitue 15,0 % de la rémunération brute totale dans l'industrie, atteignant 21,6 % dans les activités de production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné et 16,4 % dans celles de production et distribution d'eau, assainissement, gestion et des déchets. Elle est plus modeste dans les services marchands et dans la construction. Au sein des

services marchands, le versement de primes est également contrasté. Le secteur des activités financières et d'assurance s'y singularise avec une part des primes relativement élevée (16,4 %).

## Plus de 83 % des salariés bénéficient de primes ou compléments de rémunération

En moyenne, 83,4 % des salariés ont en 2012 touché des primes et compléments de salaires (tableau 1). C'est dans les secteurs où la part des primes est la plus élevée que la proportion

de salariés qui en bénéficient est la plus importante. Ainsi, davantage de salariés touchent des primes dans l'industrie que dans la construction et les services marchands. Toutefois, dans certains secteurs des services, les activités immobilières, les transports et entreposage et les activités financières et d'assurance, les primes sont aussi répandues que ce qui est observé dans l'industrie. C'est dans l'enseignement privé que la proportion de salariés bénéficiant de primes est la plus faible.

56,3 % des salariés perçoivent l'une des primes suivantes : 13<sup>e</sup> mois, primes de fin d'année, avantages en nature, primes de vacances ou autres

Tableau 1 • Décomposition de la rémunération brute et proportion de salariés concernés par ses différentes composantes, par secteur d'activité

En %

	Décomposition de la rémunération brute			Éléments variables de la rémunération brute		Proportion de salariés concernés par...		
	Salaires de base	Éléments variables de la rémunération	Total	Primes et compléments	Heures supplémentaires et compléments	Des éléments variables de la rémunération	Des primes et compléments	Des heures supplémentaires et compléments
<b>Ensemble</b> .....	<b>85,2</b>	<b>14,8</b>	<b>100</b>	<b>13,1</b>	<b>1,8</b>	<b>89,5</b>	<b>83,4</b>	<b>41,2</b>
<b>Secteur d'activité de l'établissement</b>								
B : Industries extractives.....	82,4	17,6	100	13,2	4,4	98,4	98,4	59,1
C : Industrie manufacturière.....	83,9	16,1	100	14,5	1,6	96,1	93,6	45,3
D : Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	77,4	22,6	100	21,6	1,0	95,0	94,8	38,2
E : Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution.....	81,2	18,8	100	16,4	2,4	97,1	92,0	55,6
F : Construction.....	86,3	13,7	100	9,2	4,5	93,3	76,3	68,8
G : Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles.....	84,6	15,4	100	13,4	1,9	92,5	86,1	47,2
H : Transports et entreposage.....	83,6	16,4	100	13,6	2,9	97,0	92,4	53,9
I : Hébergement et restauration.....	86,9	13,1	100	9,0	4,1	93,8	81,7	64,4
J : Information et communication.....	86,9	13,1	100	12,3	0,7	90,1	87,8	19,3
K : Activités financières et d'assurance.....	83,3	16,7	100	16,4	0,2	93,4	91,9	11,1
L : Activités immobilières.....	83,6	16,4	100	15,8	0,6	94,0	93,5	16,4
M : Activités spécialisées, scientifiques et techniques.....	85,9	14,1	100	13,2	1,0	90,1	86,4	22,6
N : Activités de services administratifs et de soutien.....	87,1	12,9	100	11,0	1,9	87,1	76,3	45,0
P : Enseignement.....	91,1	8,9	100	7,8	1,2	61,0	55,1	22,6
Q : Santé humaine et action sociale.....	89,4	10,6	100	9,6	1,0	67,3	59,6	27,7
R : Arts, spectacles et activités récréatives.....	86,3	13,7	100	12,6	1,1	78,8	74,6	33,5
S : Autres activités de services.....	88,9	11,1	100	10,1	1,0	72,8	67,0	24,0
<b>Industrie (B à E)</b> .....	<b>83,4</b>	<b>16,6</b>	<b>100</b>	<b>15,0</b>	<b>1,6</b>	<b>96,2</b>	<b>93,6</b>	<b>45,8</b>
<b>Construction (F)</b> .....	<b>86,3</b>	<b>13,7</b>	<b>100</b>	<b>9,2</b>	<b>4,5</b>	<b>93,3</b>	<b>76,3</b>	<b>68,8</b>
<b>Services marchands (G à S)</b> .....	<b>86,5</b>	<b>13,5</b>	<b>100</b>	<b>12,4</b>	<b>1,1</b>	<b>83,2</b>	<b>76,9</b>	<b>30,0</b>



Source : Insee-Dares, enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires en 2012.

Lecture : en 2012, dans l'industrie manufacturière, les primes et compléments représentaient en moyenne 14,5 % de la rémunération brute des salariés et concernaient 93,6 % d'entre eux.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé (hors apprentis et stagiaires) hors agriculture, activités extraterritoriales, activités des ménages en tant qu'employeurs ; France métropolitaine.

### Encadré 1

## L'ENQUÊTE SUR LE COÛT DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET LA STRUCTURE DES SALAIRES

L'enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires (Ecmoss) a été mobilisée pour décrire la structure des rémunérations entre 2007 et 2012. Cette enquête, réalisée par l'Insee en collaboration avec la Dares, a pour objectif le suivi annuel de la structure des rémunérations, du coût du travail et du temps de travail. Elle est réalisée auprès d'un échantillon d'environ 14 000 établissements appartenant à une entreprise de 10 salariés ou plus située en France métropolitaine et exerçant une activité dans les sections B à S de la nomenclature d'activités française (Naf rév. 2). Chaque établissement remplit des questionnaires pour un échantillon de 1 à 24 salariés.

Le questionnaire de l'enquête n'a pas été modifié depuis 2007 et permet notamment de produire des résultats relatifs à la rémunération sur la période 2007-2012.

L'étude porte sur le secteur privé non agricole, c'est-à-dire les secteurs B à N et P à S, hors personnes morales ou organismes soumis au droit administratif : fonctions publiques d'État, territoriale et hospitalière, et autres institutions publiques (CNRS, BNF, OHHLM). Les apprentis et les stagiaires sont également exclus. En particulier, le champ des enquêtes Ecmoss a été élargi en 2010 aux fonctions publiques territoriale et hospitalière, qui n'ont pas été retenues ici afin de préserver la comparabilité des résultats dans le temps.

Les personnes ayant travaillé moins d'un mois dans l'établissement ou ayant été absentes plus de 300 jours dans l'année ont été écartées, ainsi que celles ayant été rémunérées moins de 20 heures au total de l'année.

L'étude porte donc finalement sur environ 100 000 questionnaires individuels représentant 12,9 millions de salariés.

primes exceptionnelles. Cet ensemble représente 5,0 % des rémunérations totales versées en 2012 (tableau 2).

Les primes liées à la performance individuelle constituent près de 4 % des rémunérations totales et concernent un tiers des salariés.

Les autres compléments de rémunération sont des primes d'ancienneté ou liées à des contraintes de postes de travail ou des performances collectives. Elles concernent respectivement 34 %, 24 % et 12 % des salariés. Cumulées, elles ne comptent que pour 4 % de la rémunération brute versée en 2012.

## La part des primes et compléments de salaires est la plus élevée dans les branches de la chimie et pharmacie

Analysée par branches professionnelles [2] (encadré 2), la part des primes et compléments de salaires est relativement dispersée. Ainsi, la part des primes dans la rémunération brute est la plus élevée en 2012 dans les branches industrielles de la « chimie et pharmacie », des « banques, établissements financiers et d'assurance » et du « verre et matériaux de construction », branches où la proportion de salariés concernés est également supérieure à la moyenne (tableau 3).

Tableau 2 • Décomposition de la rémunération versée sous forme de primes et compléments de salaires des salariés des entreprises du privé de 10 salariés et plus en 2012

En %

	Part de la rémunération brute totale	Part du montant total des primes versées	Proportion de salariés concernés
Primes d'ancienneté.....	2,0	15,6	34,2
Primes liées à des contraintes du poste de travail.....	1,6	12,2	23,6
Primes liées aux performances individuelles.....	3,9	29,8	33,3
Primes liées aux performances collectives, d'équipe, d'atelier.....	0,5	4,2	11,7
Autres primes et compléments de salaire (13 <sup>e</sup> mois, primes de fin d'année, avantages en nature, primes de vacances et autres primes exceptionnelles).....	5,0	38,2	56,3
<b>Total.....</b>	<b>13,1</b>	<b>100</b>	<b>83,4</b>



Source : Insee-Dares, enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires en 2012.

Lecture : les primes de type 13<sup>e</sup> mois, avantages en nature, primes de fin d'année, de vacances, exceptionnelles constituent en moyenne 5,0 % de la rémunération brute totale, soit 38,2 % du montant total des primes versées, et 56,3% des salariés en ont bénéficié en 2012.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé, en France métropolitaine, hors agriculture et activités extraterritoriales et des ménages en tant qu'employeurs ; les apprentis et les stagiaires sont exclus.

Tableau 3 • Décomposition de la rémunération brute et proportion de salariés concernés par ses différentes composantes, par regroupements de branches professionnelles

En %

	Décomposition de la rémunération brute			Éléments variables de la rémunération brute		Proportion de salariés concernés par...		
	Salaire de base	Éléments variables de la rémunération	Total	Primes et compléments	Heures supplémentaires et compléments	Des éléments variables de la rémunération	Des primes et compléments	Des heures supplémentaires et compléments
A : Métallurgie et sidérurgie.....	84,9	15,1	100	13,6	1,4	95,8	94,3	40,9
B : Bâtiment et travaux publics.....	86,3	13,7	100	8,9	4,7	92,9	74,6	69,3
C : Chimie et pharmacie.....	81,6	18,4	100	17,9	0,6	94,4	93,3	24,5
D : Plastiques, caoutchouc et combustibles.....	83,7	16,3	100	15,3	0,9	97,4	96,3	39,9
E : Verre et matériaux de construction.....	81,6	18,4	100	16,0	2,4	97,9	95,7	49,2
F : Bois et dérivés.....	83,1	16,9	100	15,0	1,8	96,3	94,2	52,3
G : Habillement, cuir, textile.....	87,7	12,3	100	10,1	2,2	92,1	86,1	47,1
H : Culture et communication.....	84,7	15,3	100	14,2	1,0	88,8	85,1	26,7
I : Agroalimentaire.....	82,6	17,4	100	15,5	1,8	94,2	88,7	46,2
J : Commerce de gros et import - export ..	82,9	17,1	100	15,0	2,1	91,6	84,7	37,2
K : Commerce principalement alimentaire ..	86,4	13,6	100	12,1	1,5	93,6	87,2	55,9
L : Commerce de détail principalement non alimentaire.....	86,3	13,7	100	12,0	1,7	89,3	82,2	46,2
M : Services de l'automobile et des matériels roulants.....	84,1	15,9	100	12,1	3,8	90,8	80,4	56,7
N : Hôtellerie, restauration et tourisme.....	86,7	13,3	100	9,5	3,8	92,9	81,5	62,0
O : Transports (hors statuts).....	83,1	16,9	100	12,9	4,0	96,7	89,6	59,2
P : Secteur sanitaire et social.....	89,6	10,4	100	9,6	0,8	66,7	59,4	26,0
Q : Banques, établissements financiers et assurances.....	83,2	16,8	100	16,6	0,2	92,9	91,8	9,3
R : Immobilier et activités tertiaires liées au bâtiment.....	82,8	17,2	100	15,8	1,4	92,5	89,1	21,1
S : Bureaux d'études et prestations de services aux entreprises.....	89,6	10,4	100	9,4	1,0	88,3	84,9	25,6
T : Professions juridiques et comptables ..	84,9	15,1	100	13,4	1,7	94,7	91,6	30,0
U : Nettoyage, manutention, récupération et sécurité.....	86,1	13,9	100	11,6	2,3	90,1	82,0	52,6
V : Branches non agricoles diverses.....	84,8	15,2	100	14,3	1,0	83,6	80,3	31,1



Source : Insee-Dares, enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires en 2012.

Lecture : en 2012, dans la branche chimie et pharmacie, les primes et compléments représentaient en moyenne 17,9 % de la rémunération brute des salariés et concernaient 93,3 % d'entre eux.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé couverts par une convention collective de branche (hors apprentis et stagiaires) hors agriculture, activités extraterritoriales, activités des ménages en tant qu'employeurs ; France métropolitaine.

Dans certaines branches plutôt orientées vers le tertiaire, l'usage des différentes primes est en revanche plus limité et leur part ne dépasse pas 10 % de la rémunération. C'est en particulier le cas dans trois regroupements de branches, « bureaux d'étude et prestation de services aux entreprises », « hôtellerie, restauration et tourisme » et « secteur sanitaire et social ». Dans ce dernier regroupement, la part de salariés concernés par les primes est également la plus basse, à 59,4 %, soit 14 points de moins que la moyenne.

### Le recours aux heures supplémentaires ou complémentaires est plus élevé dans la construction et l'hébergement-restauration

En 2012, dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé, la rémunération versée pour les heures supplémentaires (pour les salariés à temps complet) ou complémentaires (pour les salariés à temps partiel) représente en moyenne 1,8 % de la rémunération brute totale. 41,2 % des salariés en ont perçu (tableau 1). Pour ces salariés, la part de la rémunération variable représente en moyenne 5,1 % de leur rémunération brute totale.

Le recours aux heures supplémentaires ou complémentaires est fortement déterminé par le secteur d'activité. Il est important dans les établissements du secteur de la construction, à l'inverse des services marchands où la proportion de salariés concernés est relativement faible (tableau 1). Néanmoins, le secteur de l'hébergement et la restauration se singularise au sein du tertiaire avec 64,4 % de salariés concernés par les heures supplémentaires ou complémentaires qui représentent 4,1 % de leur rémunération brute totale en moyenne. Dans l'industrie, l'usage des heures supplémentaires et complémentaires est un peu plus répandu qu'en moyenne (45,8 % de salariés en ont bénéficié) mais moins intensif (leur paiement n'équivaut qu'à 1,6 % de la rémunération brute totale).

Cette logique sectorielle se retrouve lorsque le recours aux heures supplémentaires est étudié par branches professionnelles. Cette pratique reste plus marginale dans certaines branches où la part des primes et compléments de salaires est importante. C'est en particulier le cas dans les branches des « banques, établissements financiers et d'assurance » et de la « chimie et pharmacie » où elle représente respectivement 0,2 % et 0,6 % de la rémunération brute totale (tableau 3).

### Les petites entreprises versent moins de primes mais recourent plus aux heures supplémentaires ou complémentaires

La taille de l'entreprise a un impact sur les composantes de la rémunération. Plus elle est importante et plus la part des primes et compléments de salaires et la proportion de salariés concernés sont élevées (tableau 4). Ainsi, dans les entreprises de 10 à 19 salariés, la part des primes et compléments de salaires est de 8,9 % et 72,6 % des salariés en bénéficient. Dans les plus grandes entreprises (500 salariés ou plus), elle approche 15 % de la rémunération brute et près de 90 % des salariés sont concernés.

En revanche, le recours aux heures supplémentaires ou complémentaires est plus répandu dans les petites entreprises [3]. La proportion de salariés concernés décroît avec la taille de l'entreprise : plus de la moitié des salariés en bénéficient dans les petites entreprises (10 à 19 entreprises) et un tiers dans les plus grosses (500 salariés et plus). Il en est de même pour la part de ce complément de rémunération dans la rémunération brute totale qui varie de 4,5 % dans les petites à moins de 1 % dans celles de 500 salariés ou plus (tableau 4).

Tableau 4 • Décomposition de la rémunération brute et proportion de salariés concernés par ses différentes composantes, par taille d'entreprise

En %

	Décomposition de la rémunération brute			Éléments variables de la rémunération brute		Proportion de salariés concernés par...		
	Salaires de base	Éléments variables de la rémunération	Total	Primes et compléments	Heures supplémentaires et complémentaires	Des éléments variables de la rémunération	Des primes et compléments	Des heures supplémentaires et complémentaires
<b>Ensemble</b> .....	<b>85,2</b>	<b>14,8</b>	<b>100</b>	<b>13,1</b>	<b>1,8</b>	<b>89,5</b>	<b>83,4</b>	<b>41,2</b>
<b>Taille de l'entreprise</b>								
De 10 à 19 salariés.....	86,6	13,4	100	8,9	4,5	85,7	72,6	55,1
De 20 à 49 salariés.....	85,9	14,1	100	10,6	3,4	86,1	75,4	52,3
De 50 à 99 salariés.....	86,5	13,5	100	11,5	2,1	87,2	79,8	47,2
De 100 à 249 salariés.....	85,2	14,8	100	13,1	1,7	89,7	83,3	42,9
De 250 à 499 salariés.....	84,3	15,7	100	14,5	1,2	90,3	87,0	35,7
500 salariés ou plus.....	84,6	15,4	100	14,6	0,8	92,0	88,9	33,3



Source : Insee-Dares, enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires en 2012.

Lecture : en 2012, dans les entreprises de 10 à 19 salariés, les primes et compléments ont représenté en moyenne 8,9 % de la rémunération brute des salariés et ont concerné 72,6 % des salariés des entreprises de cette taille.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé (hors apprentis et stagiaires) hors agriculture, activités extraterritoriales, activités des ménages en tant qu'employeurs ; France métropolitaine.

## Près de 11 % des salariés ne perçoivent pas d'éléments variables de rémunération

Seuls 10,5 % des salariés ne bénéficient pas d'une rémunération variable versée sous forme de primes et compléments de salaires et/ou des heures supplémentaires ou complémentaires. Dans l'industrie, la rémunération variable est une pratique très répandue et seuls 3,8 % des salariés n'en bénéficient pas (tableau 1). Cette proportion est presque 2 fois plus importante dans la construction et les services marchands (6,7 % dans chaque secteur).

C'est au sein des services marchands que les pratiques de rémunération variable sont les plus hétérogènes. Si 3,0 % des salariés des transports et entreposage n'en perçoivent pas, ils sont plus de 30 % dans les établissements marchands de la santé et de l'action sociale (32,7 %) et surtout dans ceux de l'enseignement (39,0 %).

Cette diversité de situations se retrouve par taille d'entreprise : 14,3 % des salariés des petites entreprises (10 à 19 salariés) ne perçoivent pas d'éléments variables de rémunération, alors que cette proportion se réduit à 8,0 % dans les grandes (500 salariés ou plus).

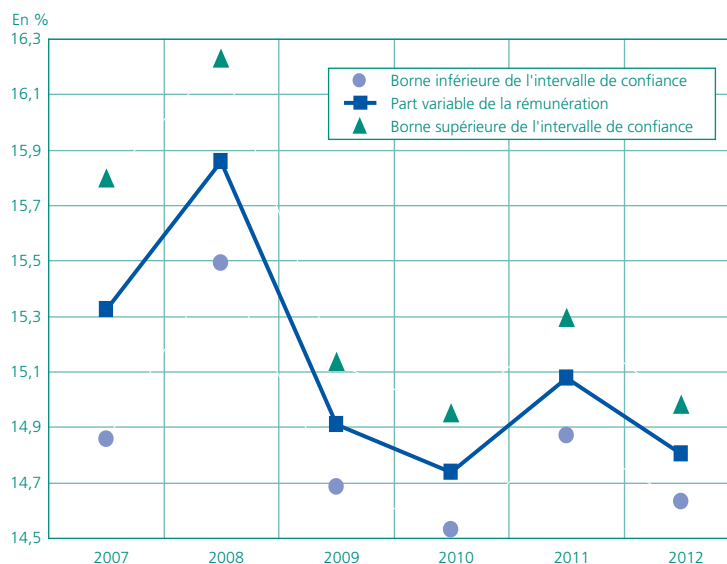
### La part variable de la rémunération a reculé pendant la crise...

Si les composantes de la rémunération évoluent assez peu d'une année à l'autre, la crise économique s'est accompagnée d'une réduction de la part de la rémunération variable des salariés : elle est passée de 15,9 % en 2008 à 14,8 % en 2010, pour se stabiliser ensuite (graphique 1).

Ce repli significatif de la part variable des rémunérations (1) tient d'abord à celui de la part des primes et compléments de salaires. Celle-ci est passée de 13,8 % en 2008 à 12,9 % en 2010. La crise a en effet contraint une proportion importante d'établissements à mettre en place des politiques salariales restrictives [4] et à adapter leurs pratiques salariales, notamment en recourant moins souvent à la distribution de primes, individuelles ou collectives [5].

Parallèlement, la part des heures supplémentaires et complémentaires est restée globalement stable, évoluant entre 1,8 % et 2,1 % suivant les années. Elle a notamment été affectée par la mise

Graphique 1 • Évolution de la part des éléments variables de la rémunération brute



Lecture : en 2012, la part variable de la rémunération (primes et compléments de salaires, heures supplémentaires et complémentaires) représente 14,8 % de la rémunération brute totale ; cette estimation a 95 % de chance d'être comprise entre 14,6 % et 15,0 %.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé (hors apprentis et stagiaires) hors agriculture, activités extraterritoriales, activités des ménages en tant qu'employeurs ; France métropolitaine.

en place (fin 2007) puis l'abrogation (mi 2012) des dispositions d'exonérations de cotisations sociales salariales sur la rémunération des heures supplémentaires et complémentaires de la loi « Teps » (encadré 2).

### ... en partie sous l'effet de la déformation de la structure sectorielle de l'économie

La part variable représentait en moyenne 15,6 % de la rémunération brute totale sur la période 2007-2008 ; elle est passée à 14,9 % en moyenne sur la période 2009-2012 (encadré 3).

Trois secteurs d'activité ont contribué principalement à ce recul : l'industrie manufacturière, les activités financières et d'assurance et les transports et entreposage (tableau 5). La part variable des rémunérations de la banque et des assurances s'est particulièrement modérée pendant la crise (-3,1 points). Pour les secteurs de l'industrie manufacturière et des transports, secteurs où la part des primes est également structurellement plus élevée que la moyenne, la forte contribution à la diminution globale de la part variable des rémunérations s'explique par le net repli de leur poids dans la rémunération totale, repli induit par le recul des effectifs salariés, notamment dans l'industrie manufacturière.

À l'opposé, trois secteurs sont venus modérer ce mouvement : l'information-communication où la part variable a progressé, la santé humaine et l'action sociale, les activités administratives et de soutien.

Les exemples de l'industrie manufacturière et des transports illustrent le fait qu'une partie de



Source : Insee-Dares, enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires en 2012.

(1) L'étude des intervalles de confiance des estimations réalisées indique que la baisse de la part variable des rémunérations est statistiquement significative (encadré 3).

Tableau 5 • Évolution de la part des éléments variables de la rémunération entre les périodes 2007 à 2008 et 2009 à 2012 et contribution des différents secteurs et taille d'entreprise

En %

	Part variable de la rémunération brute totale			Contribution à l'écart (en point de %)
	2007 à 2008 (1)	2009 à 2012 (2)	Écart (2) - (1)	
<b>Ensemble (tous secteurs et tailles).....</b>	<b>15,6</b>	<b>14,9</b>	<b>-0,7</b>	<b>-0,7</b>
<b>Par secteur d'activité de l'établissement</b>				
B : Industries extractives .....	19,7	19,1	-0,7	0,0
C : Industrie manufacturière .....	16,9	16,4	-0,6	-0,6
D : Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné.....	20,2	18,9	-1,3	0,0
E : Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution.....	20,9	19,1	-1,8	0,0
F : Construction .....	14,2	14,1	-0,1	0,0
G : Commerce ; réparation d'automobiles et de motos.....	14,9	15,0	0,1	0,0
H : Transports et entreposage .....	17,9	16,9	-1,0	-0,2
I : Hébergement et restauration.....	12,4	13,2	0,7	0,0
J : Information et communication .....	12,4	12,9	0,4	0,1
K : Activités financières et d'assurance.....	20,2	17,0	-3,1	-0,3
L : Activités immobilières.....	14,8	16,7	1,9	0,0
M : Activités spécialisées, scientifiques et techniques .....	14,0	14,2	0,3	0,0
N : Activités de services administratifs et de soutien .....	13,9	12,8	-1,1	0,1
P : Enseignement .....	9,3	8,7	-0,6	0,0
Q : Santé humaine et action sociale .....	11,5	10,3	-1,1	0,1
R : Arts, spectacles et activités récréatives .....	12,1	12,9	0,8	0,0
S : Autres activités de services .....	10,9	10,9	0,0	0,0
<b>Par taille d'entreprise</b>				
De 10 à 19 salariés.....	14,2	13,7	-0,5	-0,1
De 20 à 49 salariés.....	17,7	15,2	-2,5	-0,3
De 50 à 99 salariés.....	9,1	9,3	0,2	0,0
De 100 à 249 salariés.....	21,8	19,9	-1,9	-0,1
De 250 à 499 salariés.....	16,0	15,9	-0,1	0,0
500 salariés ou plus.....	16,1	15,5	-0,5	-0,3



Source : Insee-Dares, enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires en 2012.

Lecture : calculée sur la période 2007 à 2008, la part variable de la rémunération représente en moyenne 15,6 % de la rémunération brute totale ; calculée sur la période 2009 à 2012, cette part passe à 14,9 %, soit un recul de -0,7 point.

Trois secteurs d'activité ont contribué principalement à ce recul : l'industrie manufacturière (contribution de -0,6 point), les activités financières et d'assurance (-0,3 point) et les transports et entreposage (-0,2 point).

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé (hors apprentis et stagiaires) hors agriculture, activités extraterritoriales, activités des ménages en tant qu'employeurs ; France métropolitaine.

## Encadré 2

### ÉLÉMENTS DE DÉFINITION

#### La rémunération brute

La rémunération brute correspond à l'intégralité des traitements, salaires, appointements et commissions de base perçus par le salarié, avant toute déduction des cotisations obligatoires à la charge du salarié. Elle intègre les primes et indemnités ayant le caractère de salaire (rémunération pour heures supplémentaires ou complémentaires ; primes d'ancienneté ; primes liées à des contraintes de poste, aux performances individuelles et collectives, d'équipe et d'atelier et autres primes et compléments de type 13<sup>e</sup> mois, primes de vacances, primes de fin d'année, avantages en nature, etc.).

L'ensemble de ces éléments variables de rémunération, agrégés, est appelé **part variable de la rémunération**. Elle ne comprend pas les indemnités de licenciement, de mise à la retraite et les indemnités journalières de sécurité sociale. L'épargne salariale est aussi exclue (sommés attribuées au titre de l'intéressement, la participation et l'abondement de l'employeur au PEE, Perco, PEL, PEG).

#### Les conventions regroupées pour l'information statistique (Cris)

Le code du travail fixe les règles générales applicables aux relations de travail entre les employeurs et les salariés de droit privé. Dans ce cadre, les partenaires sociaux négocient des conventions et accords qui viennent compléter le droit du travail et synthétisent les conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail ainsi que les garanties sociales, tandis que l'accord se limite à un ou plusieurs objets de négociation.

Pour identifier les conventions collectives gérées par le ministère chargé du travail, la Direction générale du travail a créé « l'identifiant de convention collective » (IDCC). Ce numéro à quatre chiffres est attribué à chaque texte présent dans la base de données des conventions collectives. Conçue à des fins exclusivement statistiques, la grille d'analyse des conventions regroupées pour l'information statistique (Cris), élaborée par la Dares et mise à jour chaque année, est un ensemble de regroupements de branches conventionnelles à trois niveaux, dont celui le moins détaillé en 25 postes (Cris1 de A à Y). Pour trois d'entre eux (W, X, Y) les résultats ne sont toutefois pas présentés en raison de leur faible taux de couverture par l'enquête Ecmoss.

#### Les dispositions sur les heures supplémentaires

La loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat (Tepa) a institué diverses dispositions visant à favoriser le recours aux heures supplémentaires (salariés à temps complet) et complémentaires (salariés à temps partiel).

Cette loi a notamment instauré : pour les salariés, une réduction de cotisations salariales, une exonération d'impôt sur le revenu pour les heures supplémentaires ou complémentaires et un relèvement de la majoration dans les entreprises de moins de 20 salariés de 10 à 25 % ; pour les employeurs, une déduction forfaitaire de cotisations patronales pour heures supplémentaires et une neutralisation de la majoration dans le calcul des allègements de cotisations sur les bas salaires.

Ces dispositions ont été supprimées par la loi de finances rectificative du 16 août 2012, à l'exception d'une déduction forfaitaire de cotisations patronales de sécurité sociale au titre des rémunérations perçues pour les heures supplémentaires effectuées à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2012. La neutralisation de la majoration pour heures supplémentaires dans le calcul des allègements généraux a, quant à elle, été supprimée par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2012.

Tableau 6 • Part des éléments variables de la rémunération brute et effets de la structure du secteur d'activité et de la taille d'entreprise

	En %								
Part variable de la rémunération brute	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2007-2008 (1)	2009-2012 (2)	Écart (2) - (1)
<b>Observée (a)</b> .....	<b>15,4</b>	<b>15,9</b>	<b>14,9</b>	<b>14,8</b>	<b>15,1</b>	<b>14,8</b>	<b>15,6</b>	<b>14,9</b>	<b>-0,7</b>
<b>Structure fixe</b>									
Par secteur d'activité (b1) .....	15,4	15,7	14,9	14,9	15,2	15,0	15,6	15,0	-0,5
Par taille d'entreprise (b2) .....	15,4	15,9	14,9	14,7	15,0	14,8	15,6	14,9	-0,7
<b>Effets de structure</b>									
Du secteur d'activité (c1=a-b1) .....	0,0	0,1	0,0	-0,1	-0,1	-0,2	0,1	-0,1	-0,2
De la taille d'entreprise (c2=a-b2) .....	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,0	0,1	0,0



Source : Insee-Dares, enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires en 2012.

Lecture : en 2012, la part variable de la rémunération brute était en moyenne de 14,8 %. Si la structure de la rémunération totale par secteur d'activité était restée inchangée depuis 2007, cette part aurait été de 15,0 % ; l'effet de structure sectorielle est donc de -0,2 %.

Sur la période 2009-2012, la part variable de la rémunération brute totale a été de 14,9 %, en baisse de 0,7 point par rapport à 2007-2008. Si la structure par secteur d'activité était restée identique à celle de 2007, le recul de la part variable des rémunérations entre 2007-2008 et 2009-2012 aurait été limité à 0,5 point.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé (hors apprentis et stagiaires) hors agriculture, activités extraterritoriales, activités des ménages en tant qu'employeurs ; France métropolitaine.

l'évolution de la structure des rémunérations est imputable à la déformation de la structure sectorielle de l'économie pendant cette période. Plusieurs secteurs d'activité, où la part de la rémunération variable était supérieure à 20 % avant la crise, ont en effet vu leur poids dans la rémunération totale reculer fortement pendant la crise : c'est le cas des secteurs d'activités financières et d'assurance et de ceux de la production et de la distribution d'eau et assainissement, gestion des déchets et dépollution.

Si la structure par secteur d'activité était restée identique à celle de 2007, le recul de la part variable des rémunérations entre 2007-2008 et 2009-2012 aurait été limité à 0,5 point, contre -0,7 point observé (tableau 6). La déformation de la structure sectorielle de l'économie pendant la crise a ainsi accentué la baisse de la part variable de la rémunération.

La part variable des rémunérations s'est en revanche repliée de manière plus uniforme par taille d'entreprise, à l'exception des entreprises de 50 à 99 salariés où elle est restée quasi stable. Les entreprises de 20 à 49 salariés et de 500 salariés ou plus ont plus particulièrement contribué au repli relatif des rémunérations variables. Au total, l'évolution de la structure par taille d'entreprise de l'économie n'a pas eu d'effet significatif sur la part variable de la rémunération (encadré 3, tableau 6).

Ruby SANCHEZ (Dares).

### Pour en savoir plus

- [1] Demailly D. (2012), « La structure des rémunérations en 2010 : les primes représentent en moyenne 12,9 % de la rémunération dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé », *Dares Analyses* n° 063, septembre.
- [2] Combault P., Vincent L. (2013), « Évolution des salaires de base par branche professionnelle en 2012 : un ralentissement des salaires nominaux moins prononcé que celui des prix », *Dares Analyses* n° 048, juillet.
- [3] Zillonis S. (2013), « Les salariés effectuent des heures supplémentaires rémunérées en 2010 », *Dares Analyses* n° 015, mars.
- [4] Naouas, A., Romans, F. (2014), « La négociation salariale d'entreprise de 2004 à 2010 : entre renforcement de l'obligation de négocier et baisse de l'implantation des délégués syndicaux », *Dares Analyses* n° 067, septembre.
- [5] Demailly D., Toutlemonde F. (2014), « Les pratiques salariales des entreprises. Avec la crise, un recentrage sur les revalorisations collectives », *Dares Analyses* n° 092, décembre.

## ÉLÉMENTS DE MÉTHODE POUR L'ÉTUDE LONGITUDINALE DE LA STRUCTURE DES SALAIRES

### Significativité des évolutions : l'estimation d'intervalles de confiance

Afin d'apprécier la significativité des évolutions du ratio rapportant la rémunération variable à la rémunération brute totale, des intervalles de confiance utilisant la technique du *bootstrap* ont été calculés. Cette méthode consiste à tirer successivement un grand nombre d'échantillons d'observations au sein des données disponibles, pour calculer un grand nombre d'estimations différentes de la part variable des rémunérations. Ceci rend alors possible le calcul d'un écart-type de l'estimation de ce ratio sans recourir à une autre information supplémentaire que celle disponible dans l'échantillon dont on veut mesurer la précision.

Pour obtenir des intervalles de confiance robustes, le nombre de simulations (nombre de tirages avec remise d'un échantillon de la même taille que l'échantillon dont on veut mesurer la précision) doit être suffisamment grand, au moins égal à 1 000. Pour plus de sûreté, et arbitrairement, il a été porté à 2000. Cette technique suppose que la distribution des observations obtenues par le *bootstrap* est symétrique et centrée sur la moyenne de l'échantillon original.

L'évolution de l'estimation de la part variable des rémunérations est jugée significative entre deux dates si les intervalles de confiance des deux estimations ne se chevauchent pas. C'est notamment le cas pour la baisse observée entre 2008 et 2010 : la borne inférieure de l'intervalle de confiance pour 2008 est à 15,5 % et la borne supérieure de l'intervalle de confiance pour 2010 est à 14,9 %.

### Le calcul de contributions à l'évolution de la part variable des rémunérations

La part variable des rémunérations à une date  $t$  donnée, notée  $PV(t)$ , peut se décomposer de manière comptable comme la somme des parts variables des différents secteurs d'activité (ou taille d'entreprise) notée  $PVi(t)$ , pondérée par le poids  $\alpha_i(t)$  du secteur (ou de la taille d'entreprise) dans la rémunération brute totale. La contribution du secteur (ou de la taille d'entreprise) à l'évolution de  $PV$  entre  $t-1$  et  $t$  s'écrit alors :

$$Ci(t) = \alpha_i(t) \times PVi(t) - \alpha_i(t-1) \times PVi(t-1)$$

Qui peut se réécrire aussi :

$$Ci(t) = \alpha_i(t) \times (PVi(t) - PVi(t-1)) + (\alpha_i(t) - \alpha_i(t-1)) \times PVi(t-1)$$

Cette contribution dépend donc à la fois de l'évolution de la part variable des rémunérations dans le sous-ensemble considéré et de l'évolution du poids de ce sous-ensemble dans la rémunération brute totale (tableau 5).

### Les variations à structure constante de la part variable de la rémunération

En s'appuyant sur cette décomposition comptable, il est possible d'isoler l'effet de la déformation de l'économie entre deux dates, par secteur d'activité ou par taille d'entreprise. Pour cela, les pondérations  $ai(t)$  sont maintenues égales à ce qu'elles étaient en début de période, ici en 2007.

Les variations de la part variable de la rémunération « à structure constante » sont alors calculées. L'écart entre ces variations à « structure constante » et les évolutions effectivement observées identifient alors l'effet propre de la déformation de la structure de la rémunération totale (sectorielle ou par taille d'entreprise) sur l'évolution de la part variable des rémunérations (tableau 6).