LA NÉGOCIATION SALARIALE DE BRANCHE EN 1984 (1)

par

Evelyne BUGHIN*

La négociation salariale de branche demeure une pratique vivante en 1984 et au niveau des branches, l'obligation annuelle de négocier sur les salaires, instituée par la loi du 13 novembre 1982 est respectée dans la quasi-totalité des 180 branches de plus de 10 000 salariés régulièrement suivies par l'administration. Toutefois, dans un contexte économique difficile et dans le cadre d'une politique de désinflation, ses résultats sont-ils au niveau des années précédentes ? Les partenaires sociaux trouvent-ils un terrain d'entente aboutissant à des accords au contenu significatif ?

Autant de questions auxquelles la présente analyse s'efforcera de répondre. Elle se fonde sur une étude systématique des avenants salariaux aux conventions collectives et aux accords professionnels obligatoirement déposés dans les directions départementales du travail et de l'emploi. Elle cherche tout d'abord à évaluer la couverture salariale effective de la négociation de branche en 1984 puis, par l'étude du contenu des accords signés, à estimer les hausses salariales fixées dans les branches professionnelles.

I — LA COUVERTURE CONVENTIONNELLE SALARIALE EN 1984

Une nette diminution du nombre de branches concernées

Évalués en fonction du pourcentage de branches concernées par un avenant salarial ou par un relèvement salarial (2), les résultats d'ensemble (niveau national et infranational) de la négociation salariale de branche sont en léger recul en 1984 par rapport à ceux enregistrés 1983.

Le nombre de textes (conventions collectives et accords professionnels) nationaux et infranationnaux ayant eu au moins un avenant salarial passe de 368 en 1983 à 346 en 1984, soit une baisse de l'ordre de 6 %.

C'est surtout au premier semestre 1984 que l'activié conventionnelle en matière de salaire s'est montré plus faible : en effet, 317 avenants seulement ont été signés au premier semestre 1984 contre 401 au premier semestre 1983 alors que le nombre d'avenants conclus aux seconds semestres 1983 et 1984 est quasiment égal (233 en 1983 et 237 en 1984) (3).

---

* Évelyne Bughin fait partie de la Division « Salaires et Conventions salariales » du Service des Études et de la Statistique.

(1) Cet article n'aurait pu être réalisé sans l'étroite collaboration de Martine Belmont chargée de la mise en place de la gestion du fichier des conventions collectives au bureau des conventions collectives (Direction des Relations du Travail), d'Évelyne Brouard chargée du suivi des résultats de la négociation de branche dans les conventions de plus de 10 000 salariés (Direction des Relations du Travail) et d'Alain Kandelman chargé de la gestion informatique du fichier (Service des Études et de la Statistique).

(2) Les comparaisons se font à partir des chiffres provisoires, les chiffres définitifs de l'année 1983 figurant en annexe de la première partie de ce document. A noter que sont exclus de ces données provisoires les avenants signés au cours de l'année n + 1 et concernant l'année n. Ainsi les données 1984 ne comprennent pas les avenants signés en 1985 et prévoyant des relèvements salariaux en 1984.

(3) Chiffres définitifs 1983, la répartition trimestrielle des avenants n'avait pas été réalisée lors du dernier bilan.

Toutefois les avenants salariaux conclus une année peuvent prévoir des relèvements de salaires prenant effet l'année suivante, la pratique en la matière variant d'une année sur l'autre. Il convient donc pour avoir une évaluation plus précise de la couverture salariale, de compléter l'analyse précédente par le comptage du nombre de textes (4) ayant eu au moins un relèvement dans l'année considérée. Apprécié en ces termes, le recul de la négociation salariale en 1984 est plus sensible : le nombre de conventions collectives et accords professionnels ayant eu au moins un relèvement passe de 433 (5) en 1983 à 391 en 1984 soit — 9,7 % (annexe 1). La différence entre les deux statistiques considérées est d'autant plus grande que le nombre d'accords signés une année et prenant effet l'année suivante est lui-même important. Cette pratique a été fréquente fin 1982 du fait du bouleversement des calendriers provoqué par le blocage des salaires en 1982, ce ne fut pas le cas dans les mêmes proportions fin 1983.

L'analyse des résultats de la négociation salariale en fonction du niveau de la négociation (national ou infranational) et de la « taille des conventions » (examen de la couverture conventionnelle salariale dans les conventions couvrant plus de 10 000 salariés) permet de mieux apprécier l'impact de cette baisse de la couverture conventionnelle salariale en 1984.

...Tant au niveau national

Au niveau national, le nombre de conventions ayant eu au moins un avenant salarial est en hausse en 1984 (125 conventions en 1983 et 141 en 1984). Toutefois cette augmentation n'est due qu'au nombre anormalement faible d'accords signés en 1983, la signature de nombreux accords portant sur l'année 1983 s'étant faite fin 1982 à la sortie du blocage des salaires. L'analyse du nombre de conventions ayant eu au moins un relèvement dans l'année, quelle que soit la date de signature, confirme la baisse de l'activité conventionnelle enregistrée au niveau global : le nombre de conventions nationales ayant eu au moins un relèvement passe de 160 (5) en 1983 à 145 en 1984 (-9,4 %).

Sur les 299 conventions collectives nationales en vigueur et susceptibles d'avoir un relèvement salarial au niveau national, 53,5 % en ont effectivement eu au moins un en 1983 et 48 % en 1984. Parmi ces 299 conventions collectives nationales, seules 205 ont eu au moins un relèvement salarial depuis 1982.

Le fléchissement de la négociation salarial de branche est moins marqué dans les conventions à effectifs élevés. Aussi, dans les conventions nationales de plus de 10 000 salariés la baisse du nombre de conventions couvertes par un relèvement salarial est sensiblement plus faible (-7%) que celle enregistrée pour l'ensemble des conventions nationales. La proportion de conventions nationales ayant eu au moins un relèvement salarial en 1984 est, de même, sensiblement plus importante dans les conventions couvrant plus de 10 000 salariés (66 % contre 48 % pour l'ensemble des conventions nationales). 3,5 millions de salariés sont concernés sur les 6,4 millions de salariés couverts par une convention de plus de 10 000 salariés (6) soit 55%.

...Qu'au niveau infranational

Au niveau infranational, la forte baisse du nombre de textes de base ayant eu au moins un avenant salarial en 1984 s'explique sans doute par le nombre important d'accords signés fin 1983 concernant l'année 1984 (25 au total) principalement dans les secteurs du bâtiment et des travaux publics. En revanche, la diminution du nombre de branches ayant eu au moins un relèvement en 1984 est comparable à celle constatée au niveau global (240 en 1984 contre 264 en 1983 (soit -9,1%). Les principaux secteurs concernés sont la métallurgie et la sidérurgie où le nombre de conventions ayant enregistré un relèvement salarial est passé respectivement de 65 à 50 et de 3 à 0. Les résultats de la négociation salariale décentralisée sont également en régression mais dans une moindre proportion dans les secteurs des carrières et matériaux, des architectes et de la blanchisserie. A l'inverse, dans les secteurs du bâtiment et des travaux publics, ils sont équivalents à ceux enregistrés en 1983 (51 branches concernées en 1984 contre 49 en 1983). Il en est de même dans la quincaillerie (12 conventions concernées en 1984 contre 10 en 1983).

Au niveau infranational, il est cependant très délicat d'apprécier, dans son ensemble, l'impact réel sur la couverture conventionnelle salariale de la baisse du nombre de branches ayant eu au moins un relèvement. En effet, la négociation à ce niveau couvre d'une part des salariés ne bénéficiant dans le domaine salarial d'aucune autre couverture, la négociation salariale étant uniquement décentralisée (ex. métallurgie, bâtiment-travaux publics pour les non cadres, carrières et matériaux ouvriers), et d'autre part des salariés bénéficiant par ailleurs d'accords salariaux conclus au niveau national. Ainsi par exemple, depuis 1982, la signature au niveau national d'une convention des employés de maison a entraîné un déclin de la négociation décentralisée dans ce secteur sans qu'on puisse en conclure à une moindre couverture conventionnelle dans le domaine salarial. En revanche, le déclin du nombre d'accords dans un secteur comme la métallurgie où la négociation salariale a lieu, pour les non-cadres, uniquement au niveau infranational, a bien pour conséquence une plus faible couverture conventionnelle salariale.

Les résultats de la négociation salariale dans la métallurgie affectent du reste largement ceux des conventions infranationales de plus de 10 000 salariés où ce secteur est fortement représenté : la baisse du nombre de conventions ayant eu au moins un relèvement y atteint 20 % (44 en 1984 contre 55 en 1983) soit sensiblement plus que pour l'ensemble des conventions infranationales. Les effectifs couverts sont de 1,6 millions (70 % des effectifs des conventions infranationales de plus de 10 000 salariés).

---

(4) Dans l'ensemble de l'analyse, « le nombre de textes qui prévoient au moins un relèvement » correspond au nombre de textes qui prévoient un relèvement en application d'un accord.

(5) Sont incluses les conventions collectives abrogées ayant eu au moins un relèvement salarial en 1983. Elles n'étaient pas comptabilisées dans les données publiées dans le bilan 1983.

(6) Effectifs issus de l'enquête sur les conventions collectives réalisée en 1981, redressés à partir des déclarations des organisations patronales pour les branches conventionnelles où les établissements de moins de 10 salariés, non compris dans l'enquête, sont nombreux.

Une baisse sensible de la fréquence des relèvements salariaux en 1984 entraînant une modification du calendrier des relèvements.

La couverture conventionnelle en matière salariale dépend non seulement du nombre de conventions pour lesquelles un accord a été conclu et du nombre de salariés couverts par ces conventions mais également du nombre et de la répartition des relèvements salariaux dans l'année ainsi que des hausses salariales appliquées : en effet, pour une même augmentation sur l'année, les différences dans le nombre, la répartition et l'importance des relèvement salariaux peuvent entraîner des variations des masses salariales.

Cependant, la difficulté d'une analyse simultanée de la fréquence des relèvements et de l'ampleur des hausses salariales a conduit à en faire ici l'étude séparée.

La *fréquence des relèvements salariaux* par convention est en nette décroissance en 1984 par rapport à 1983 : la propotion de conventions ayant deux ou moins de deux relèvements est en forte augmentation (63,6 % en 1984 contre 32,9 % en 1983). Il semble donc que les recommandations du CNPF qui préconisait pour 1984 deux augmentations dans l'année à intervalle de six mois aient été largement suivies. Les *modifications du calendrier* des relèvements enregistrées en 1984 confirme en partie cette conclusion ; si les relèvements salariaux sont toujours principalement concentrés en janvier, leur fréquence est, au niveau national du moins, pratiquement aussi forte au mois d'octobre : en 1984, au niveau national, 16 % des relèvements ont eu lieu en janvier (contre 14,7 % en 1983) et 15,4 % en octobre (contre 9,1% en 1983). Le mois de juillet reste cependant un mois où les augmentations des salaires conventionnels sont nombreuses : en 1984, 13,8 % de l'ensemble des hausses de salaires étaient prévues à cette date (contre 13,3 % en 1983). Au niveau infranational, l'importance du mois de juillet reste prépondérante : en 1984, 16 % des relèvements ont eu lieu en juillet (13,9 % en 1983) et 13,6 % en octobre (11,4 % en 1983).

II — LE CONTENU DES ACCORDS

Les accords de branche portent sur différents concepts salariaux. Une brève définition en sera faite avant d'étudier les variations ou les niveaux de ces différents salaires conventionnels.

Trois grandes catégories peuvent être distinguées :

- ***Le salaire minimum hiérarchique*** est défini soit à partir d'une valeur du point et d'un coefficient hiérarchique, soit à partir d'un taux de salaire horaire ou mensuel établi directement pour chaque coefficient. Il ne comprend en général pas de prime et constitue un salaire de base plancher pour chaque coefficient.

- ***Les rémunérations effectives garanties*** sont des niveaux minimaux que doivent atteindre les salaires après inclusion de certaines primes. Elles sont horaires, mensuelles ou même annuelles et peuvent être ou non hiérarchisées.

- Enfin, les accords peuvent prévoir des hausses minimales des ***salaires réels***.

Les accords de branche peuvent ne porter que sur une seule de ces notions. Il est alors difficle de distinguer salaire minimum hiérarchique et rémunérations effectives garanties car les appellations et les définitions données dans les conventions ne sont pas toujours suffisamment précises. En outre lorsque les deux notions coexistent dans les accords, si leurs progressions sont différentes, il est délicat d'apprécier leur influence respective sur les salaires effectivement pratiqués dans les entreprises

Ainsi l'analyse des variations des salaires conventionnels ne portera que sur le concept le plus fréquent : le salaire minimum hiérarchique. Les rémunérations garanties plus proches de la notion de SMIC seront étudiées dans le cadre des comparaisons avec le SMIC.

La dispersion des hausses de salaires conventionnelles par branche reste élevée même si une proportion importante se situe entre 4 % et 5 %.

L'examen des hausses de salaires conventionnels est effectué à partir du fichier des conventions collectives. Les résultats ne sont représentatifs que des augmentations de salaires correspondant aux coefficients les plus bas, seuls pris en compte dans le fichier. Une analyse de l'évolution des salaires selon le coefficient hiérarchique pour les conventions de plus de 10 000 salariés permettra plus loin de décrire ce qui se passe en cas d'évolutions différenciées.

L'étude de la répartition des conventions collectives selon les hausses prévues dans les accords permet de situer la valeur médiane (telle que 50 % des conventions collectives ont une hausse inférieure et 50 % une hausse supérieure). En 1984, elle s'établit à environ 5,5 % pour les conventions nationales. Une forte proportion de conventions prévoit des relèvements des salaires conventionnels entre 4 et 5 % (21,5 % en 1984 contre 2,1 % en 1983) et entre 5 et 6 % (21,5 % en 1984 contre 10,4 % en 1983).

Au niveau infranational les hausses de salaires sont plus dispersées puisque 21,4 % (8,8 % en 1983) seulement des branches prévoient des augmentations salariales entre 4 et 6 %. L'irrégularité de la négociation salariale à ce niveau semble plus grande et explique que le pourcentage de branches conventionnelles prévoyant des relèvements soit très faibles (19,5 % ont des hausses inférieures ou égales à 4 % contre 15,2 % des conventions nationales) ou à l'inverse très élevés (19,5 % ont des augmentations de salaires supérieures à 11 % contre 15,2 % des conventions nationales). Dans les cas de faibles hausses, il s'agit principalement de conventions pour lesquelles aucune augmentation (7) salariale n'est prévue dans le second semestre 1984 : en 1984, un tiers des branches retenues au niveau infranational n'ont pas de relèvement salarial prévu après le 1er juillet. Leur proportion était identique en 1983. Au niveau national c'est le cas dans 20 % des branches, environ (8).

(7) Les hausses sont calculées du 31 décembre de l'année « n-1 » au 31 décembre de l'année « n-1 ».

(8) Des exceptions au niveau régional : administrateurs de biens R.P., au niveau national : anti-tuberculeux, établissements privés, carrières et matériaux ETAM, eau pompage distribution, où la hausse couvre jusqu'en octobre 1984.

Plus encore, dans 16 % des branches infranationales (6 % des nationales), le dernier relèvement salarial date du 1er janvier 1984. La couverture salariale s'avère donc moindre, notamment au niveau infranational, que ne le laissait supposer le seul examen du nombre de conventions ayant eu au moins un relèvement. Si chaque année le même constat peut être fait, la proportion de conventions dans ce cas est sensiblement plus importante en 1984 qu'en 1983 (16 % contre 8 % des conventions infranationales retenues).

Dans les cas de fortes hausses il s'agit de conventions pour lesquelles aucun relèvement n'avait été enregistré en 1983 (ex. : assurance courtage, boucherie commerce, chaussures, maroquinerie...)

22 % des effectifs couverts par une convention collective nationale et 4 % des effectifs couverts par une convention nationale ont des hausses différenciées.

L'analyse des évolutions de salaires selon le coefficient hiérarchique a été faite à l'aide du fichier manuel des conventions de plus de 10 000 salariés (cf. annexe 3). Elle s'est limitée à la grille ouvrière, les comparaisons se faisant entre salariés des premiers et derniers niveaux de cette grille.

Pour environ 20 % des effectifs ouvriers, aucun relèvement de salaire n'a été programmé en 1984.

Des hausses différenciées sont prévues pour 22 % des effectifs couverts par une convention collective nationale et seulement 4 % des effectifs couverts par des branches infranationales.

La répartition des conventions collectives selon la hausse annuelle de salaire du premier et du dernier niveau de la grille ouvrière et la détermination des valeurs médianes permet de définir « une norme » de croissance des salaires pour chacun des niveaux hiérarchiques retenus.

En cas de hausses différenciées, les divergences d'évolutions entre les salaires relatifs aux premiers et aux derniers niveaux de la grille hiérarchique sont importantes : la valeur médiane de la distribution se situe à 6,6 % au niveau national pour le plus bas coefficient et 4,7 % pour le plus haut niveau soit presque 2 % d'écart.

L'analyse infranationale va dans le même sens, mais reste fragile du fait du faible nombre d'augmentations différenciées.

En cas de hausse uniforme, la norme d'augmentation annuelle s'établit à 5,0 % au niveau national. Au niveau infranational, le poids important de la métallurgie parisienne explique une norme de progression annuelle des salaires plus élevée (7,6 %).

Des évolutions des salaires conventionnels un peu inférieures à celles du taux de salaire horaire et un écart moyen entre rémunérations minimales garanties et SMIC presque nul

Les évolutions de salaire résultant de l'activité conventionnelle de branche constatées précédemment peuvent être rapprochées des progression enregistrées dans les entreprises. Le concept salarial le plus proche de celui des salaires conventionnels est le taux de salaire horaire des ouvriers. La progression des salaires conventionnels est proche des objectifs gouvernementaux en cas de hausse uniforme (valeur médiane à 5,4%), proche du SMIC (rythme annuel de hausse 7,4%) en cas de hausses différenciées, pour les coefficients les plus bas de la grille ouvrière.

Comparativement les évolutions des taux de salaire des niveaux I et VII — qui sont les niveaux correspondant aux manœuvres et aux OHQ — se situent respectivement à 7,1 % et 5,9 %. En moyenne, la différence entre la croissance des salaires conventionnels et l'augmentation des salaires horaires des ouvriers s'avère faible, d'autant que les évolutions du taux de salaire horaire intégrent un effet SMIC non compris dans les hausses des salaires conventionnels (cf. annexe 4).

Les progressions des salaires minima constatées, inférieures ou égales à celles du SMIC, ne peuvent que maintenir voire aggraver l'empiètement des grilles des salaires minima hiérarchiques par le SMIC. Une étude des niveaux de salaires conventionnels en vigueur au 1er juillet 1984 dans les conventions collectives couvrant plus de 10 000 salariés, montre que dans 90 % des conventions, le salaire minimum hiérarchique du bas de la grille ouvrière est inférieur au SMIC, que c'est encore le cas dans 75 % des conventions pour les coefficients les plus bas des ouvriers qualifiés, et que 10 % des grilles ouvrières sont couvertes totalement par le SMIC.

Toutefois, dans 10 % environ des branches conventionnelles, la négociation porte également sur des rémunérations minimales garanties. Leur revalorisation permet-elle une politique conventionnelle des bas salaires ou le SMIC reste-t-il l'élément majeur de la revalorisation des bas salaires ? Pour tenter d'évaluer leur rôle respectif, l'indicateur retenu est l'écart moyen pondéré par les effectifs des conventions collectives entre le SMIC (9) et les rémunérations minimales garanties fixées au niveau des conventions collectives. En effet, en fonction de leurs évolutions réciproques, le SMIC et les rémunérations minimales garanties jouent alternativement le rôle de salaire plancher au niveau des branches. Un écart faible tra-

(9) Pour effectuer ce calcul, il est nécessaire de choisir au préalable l'horaire mensuel auquel le SMIC s'applique. En effet, en application de l'ordonnance du 15 janvier 1982, l'horaire légal passe de 40 heures hebdomadaires à 39 heures au 1er février 1982 et « un double SMIC » est institué (article 24) :

- à comter du 1er février 1982, les salariés dont l'horaire a effectivement été réduit à 39 heures hebdomadaires continuent de percevoir un salaire mensuel au moins égal au SMIC horaire x 173,33 heures ;
- les salariés engagés après le 1er février 1982 et effectuant 39 heures hebdomadaires perçoivent un salaire mensuel au moins égal au SMIC horaire x 169 heures.

Dans la plupart des conventions collectives, la base mensuelle de référence pour les rémunérations minimales garanties est de 169 heures.

En l'absence de données précises sur le nombre de salariés payés sur les deux bases du SMIC, il a été décidé conventionnelllement de retenir la base mensuel de 173 h 33.

A compter du 1er mai 1985, le problème ne se posera pas dans les mêmes termes. En effet, afin de supprimer le double SMIC, il a été procédé à un relèvement du taux du SMIC de 2,56 % (soit le rapport 173,33/169) ; le salaire mensuel d'un smicard sera alors calculé de façon unique pour une durée du travail de 169 h, et ce, quelle que soit la date d'embauche.

duit la primauté du rôle du SMIC dans la politique des bas salaires négociée, un écart élevé marque la prépondérance d'une politique des bas salaires négociée au niveau des conventions collectives de branches.

Cette méthode fait ressortir, le faible écart moyen qui sépare les rémunérations minimales garanties du SMIC (calculé sur la base de 173 h 33, cf. annexe 5). La diminution de cet écart déjà constaté en 1983 ne fait que s'accentuer en 1984 (0,19 % au 1er janvier 1984, 0,08 % au 1er janvier 1985). Le rattrapage des rémunérations garanties par le SMIC est quasi général puisque seul 3,6 % des conventions prévoient une rémunération garantie supérieure au SMIC au 1er janvier 1985 (10). D'où le maintien à un niveau élevé de la proportion de bénéficiaires directs du SMIC (7,3 % au 1er juillet 1984 contre 6,6 % au 1er juillet 1983).

*
* *

Si la négociation collective de branche sur les salaires — dont l'importance a été renforcée par la loi du 13 novembre 1982 instituant une obligation annuelle de négocier — reste active, le contexte économique et social difficile et les objectifs gouvernementaux de réduction de l'inflation plus contraignants en 1984 qu'en 1983, ont assurément pesé sur ses résultats en retrait sensible en 1984, sur la base des accords conclus. Ce flèchissement se traduit par une moindre couverture effective salariale en 1984.

La progression médiane des salaires conventionnels a été de 5,4 % du 1er janvier 1984 au 1er janvier 1985 en cas de hausse uniforme, comprise entre 4,7 % et 6,6 % en cas de hausses différenciées. Durant la même période les prix augmentaient de 6,5 %, le SMIC de 6,9 %, le taux de salaire horaire des ouvriers de 6,4 %. Dès lors, l'écart entre salaires conventionnels et salaires effectivement pratiqués s'est en général accentué. Les niveaux de salaires conventionnels des qualifications les plus basses restent donc très faibles et c'est le SMIC qui dans la plupart des cas joue le rôle de salaire minimum.

(10) Sur l'échantillon des 60 conventions collectives retenues pondérées par les effectifs.

ANNEXES

ANNEXE 1

Nombre total d'avenants et de textes ayant eu au moins un avenant salarial

(Chiffres provisoires disponibles en mai de chaque année)

	1983	1984
Nombre d'avenants dont :	620	554
• niveau national	230	250
• niveau infranational	378	304
Nombre de textes (conventions et accords professionnels) ayant eu au moins un avenant salarial dont :	368	346
• niveau national	130	146
• niveau infranational	238	200

Nombre total de textes ayant prévu au moins un relèvement salarial

	1983	1984
Conventions collectives nationales	164	145
Accords professionnels nationaux	7	6
Textes infranationaux.....	262	240