

LES RELÈVEMENTS SALARIAUX DE BRANCHE : QUELS IMPACTS SUR LES SALAIRES RÉELS ?

par

Cédric AFSA*

Les organisations patronales et les syndicats de salariés d'une branche d'activité décident de relever les salaires minima. Cette mesure va-t-elle influencer sur les augmentations de salaire que les employeurs accordent à leurs salariés ? Cette question intéresse aussi bien le politique que l'économiste. Le premier veut savoir comment, dans le domaine des rémunérations, se réalise pratiquement l'articulation entre la branche et l'entreprise, articulation qui a été instituée par la loi du 13 novembre 1982 ; le second, s'il s'intéresse à la dynamique salariale, cherche à savoir comment se diffusent les augmentations de salaire. L'article ci-dessous s'attache à apporter à l'un comme à l'autre des éléments d'appréciation en montrant qu'il existe un lien entre les évolutions des salaires réels et conventionnels, lien dont il analyse quelques aspects, et en repérant dans quelques branches certains mécanismes de diffusion des hausses salariales.

En instituant un double niveau dans l'obligation annuelle de négocier sur les salaires (la branche d'une part, l'entreprise d'autre part), la loi du 13 novembre 1982 marque la volonté de relancer la pratique contractuelle dans le domaine salarial. Il s'agit rappelons-le d'une obligation de négocier et non de conclure et la négociation d'entreprise n'intervient que là où existent une ou plusieurs sections syndicales.

L'articulation des deux niveaux de négociation est problématique. En effet, l'article L 132-27 précise bien que les négociations d'entreprise doivent porter sur les salaires « effectifs », mais la loi laisse le libre choix aux négociateurs de branche de discuter soit sur les salaires minima, soit sur les salaires effectifs (art. L 132-12). On constate, en fait, que les négociations de branche traitent de plus en plus rarement des salaires effectifs, même si la loi oblige les branches à les examiner.

Dès lors un ensemble de questions surgissent. Ainsi, le fait que les négociations portent sur des notions de salaire différentes entraîne-t-il une incohérence entre les évolutions des salaires conventionnels et celles de salaires réels ? Ou constate-t-on, au contraire, un lien

entre ces deux types d'évolution ? Plus précisément, les relèvements de branche règlent-ils les rythmes et niveaux des augmentations accordées par les établissements à leurs salariés ? Autrement dit, les relèvements de branche possèdent-ils un quelconque caractère normatif vis-à-vis des pratiques salariales ? Si oui, quel rôle jouent-ils par rapport à cet autre phénomène normatif qu'est le relèvement du SMIC ? Modifient-ils, par ailleurs, la distribution salariale ? Plus généralement, sont-ils à l'origine de mécanismes de diffusion des hausses de salaires que l'on pourrait identifier ?

Il faut bien voir que le lien que l'on veut étudier n'a *a priori* rien d'évident. Une précédente étude (1) a montré qu'entre les salaires minima fixés par les branches et les salaires réels que perçoivent les ouvriers des établissements, il existe un important écart (environ 20 % en moyenne). Une autre étude (2) a fait

* Cédric AFSA est administrateur de l'INSEE à la Division salaires et conventions salariales du Service des études et de la statistique.

(1) *Bilan de la négociation collective en 1985*, Document Travail-Emploi.

(2) N. LANFRANCHI et J.-F. PAYEN, *Les salaires minimaux conventionnels*, Dossiers statistiques du travail et de l'emploi n° 17.

apparaître qu'environ 75 % des minima ouvriers étaient au-dessous du SMIC. Si les salaires minima et réels étaient très proches un relèvement des minima aurait mécaniquement un effet sur les réels. Du fait de leur éloignement, le lien entre les évolutions des salaires réels et celles des salaires minima peut être lâche.

Pour répondre au moins partiellement à ces questions, l'analyse, présentée ici, se situe à deux niveaux distincts :

- au niveau macro-économique d'abord, quand elle compare les évolutions moyennes des salaires conventionnels et des salaires réels ;
- au niveau micro-économique ensuite, quand elle tente d'apprécier si – et dans quelle mesure – les établissements tiennent compte, dans la mise en œuvre de leurs politiques salariales, des évolutions des salaires minima décidées par leur branche.

Cette analyse repose essentiellement sur l'exploitation de données statistiques collectées par les enquêtes du Service des études et de la statistique auprès des établissements ou élaborées à partir des informations rassemblées par la Direction des relations du travail sur les relèvements salariaux de branche (voir en annexe les données utilisées). Notons, pour préciser le contenu de l'étude et apprécier la portée de ses résultats, qu'elle concerne les salaires ouvriers

(l'étude porte donc surtout sur le secteur industriel) des établissements couverts par une convention collective nationale importante (en termes d'effectifs) et qu'elle se limite aux évolutions salariales de court terme (3).

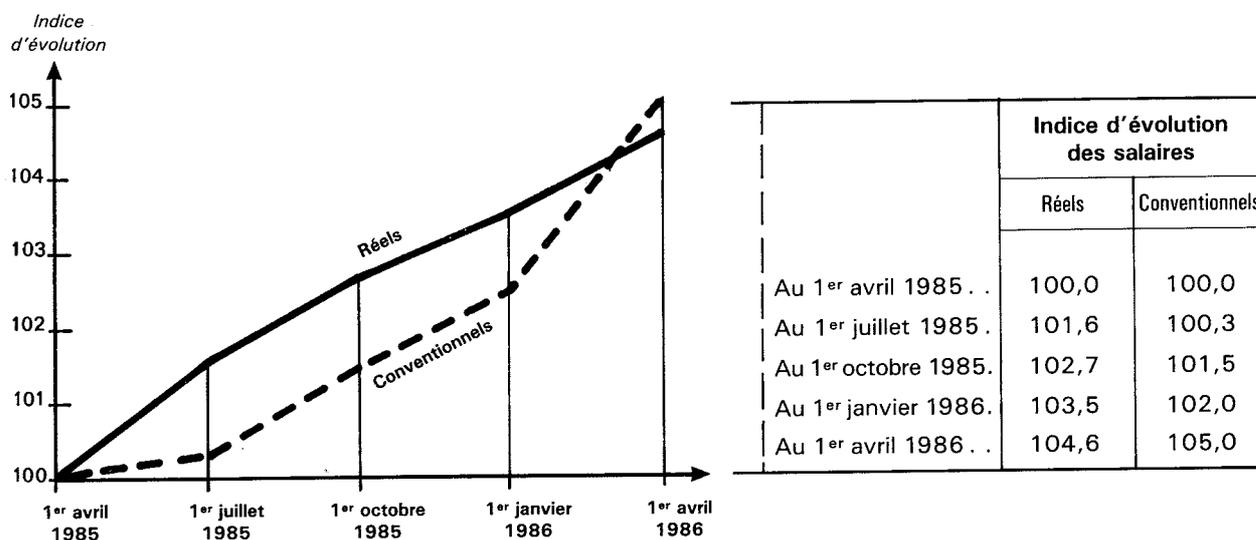
LES ÉVOLUTIONS COMPARÉES DES SALAIRES RÉELS ET DES SALAIRES CONVENTIONNELS

Un lien étroit entre évolution des salaires réels et évolution des salaires conventionnels pour les branches qui signent ou ont signé régulièrement des accords ou des recommandations patronales :

Du 1^{er} avril 1985 au 1^{er} avril 1986, les salaires réels versés par les établissements couverts par les trente-sept conventions de branche retenues par l'étude, ont augmenté de 4,6 %. Sur la même période, les salaires minima ont été revalorisés de 5,0 %. Ce faible écart de 0,4 % entre les évolutions annuelles permettrait de conclure à un bon ajustement (4), sur le court terme, entre salaires réels et salaires conventionnels si les évolutions trimestrielles n'étaient pas si différentes (voir graphique 1).

GRAPHIQUE 1

Évolutions comparées des salaires réels et des salaires conventionnels (ensemble des 37 branches)



Les courbes divergent d'abord fortement au cours du deuxième trimestre 1985 pour se retrouver à des niveaux similaires en fin de période. Si l'on veut conserver l'hypothèse d'une liaison entre évolutions réelles et conventionnelles, il faut alors invoquer un « effet SMIC » sur les salaires réels, effectif sur le deuxième trimestre 1985 suite aux deux relèvements du SMIC mensuel de + 2,6 % au 1^{er} mai 1985 et de + 2 % au 1^{er} juillet 1985, effet qui se serait résorbé après trois trimestres.

En tout état de cause, le constat d'un lien entre les

(3) Il convient enfin, de signaler le décalage entre, d'une part, les notions juridiques de branche et d'entreprise rappelées ci-dessus, et, d'autre part, la comparaison statistique entre branche et établissements. Cette différenciation doit toutefois être sans importance pour l'étude. En effet, elle ne pose pas de problème lorsqu'il s'agit d'entreprises à établissement unique. Dans le cas d'entreprises à établissements multiples, il se trouve que les plans annuels d'augmentation des salaires appliqués par les établissements sont souvent définis au niveau du siège social.

(4) L'appréciation qualitative de l'ajustement, notion délicate à manier dans une perspective de court terme, se fonde dans une première approche sur la proximité des évolutions trimestrielles.

évolutions des salaires réels et des salaires conventionnels reste à établir.

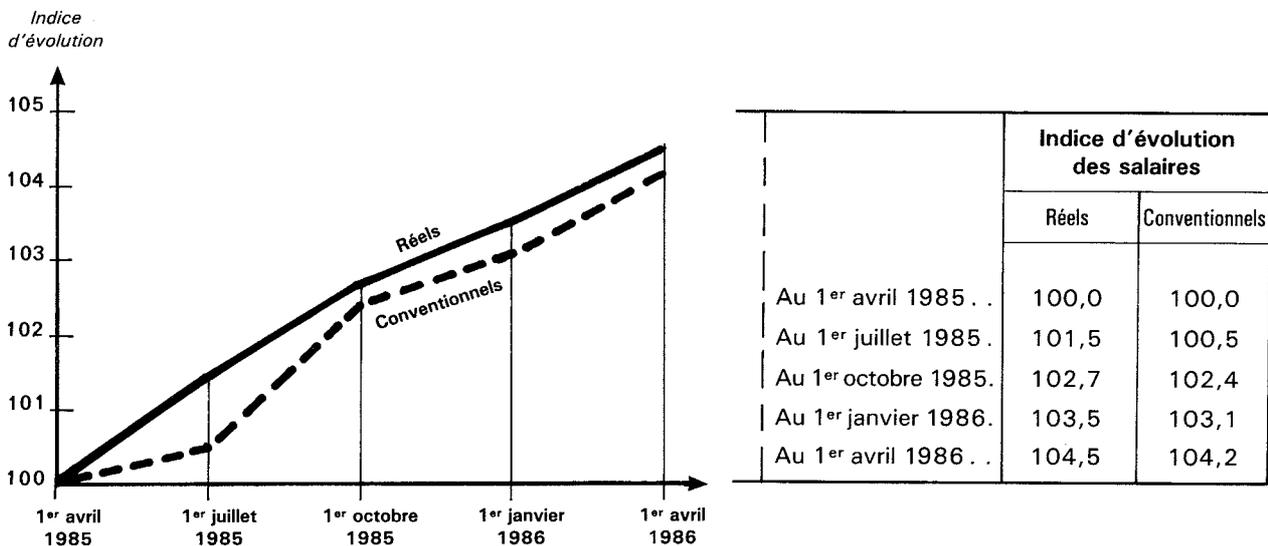
Pour approfondir l'analyse, dix branches, où les augmentations des minima ont été nulles ou trop élevées, ont été écartées. En effet, sur les trente-sept branches retenues, huit n'ont signé aucun accord ou n'ont donné aucune recommandation patronale (qui a la valeur d'accord) entre le 1^{er} avril 1985 et le 1^{er} avril 1986. Dans ce cas les salaires minima sont constants (les éventuelles indications patronales n'ont pas été prises en compte car leur application n'a aucune nature contraignante). Il s'agit du caoutchouc, de la chaussure (industrie), de l'habillement (industrie), de la maroquinerie, des matériaux de construction (commerce), des tuiles et briques, de l'équipement thermique, des viandes (industrie et commerce de gros). Pour les six premières branches citées la date du der-

nier relèvement des salaires conventionnels par accord remonte à plusieurs années ; les branches équipement thermique et viandes ont continué jusqu'à une date récente (mais antérieure au 1^{er} avril 1985) à relever leurs minima par accord.

Par ailleurs, deux autres branches (industrie textile et salaison charcuterie) on vu leur minima subir, au 1^{er} trimestre 1986, de très fortes augmentations. En effet, les derniers accords ou recommandations patronales remontent respectivement à 1983 et 1982. Depuis, les deux branches concernées ont fait évoluer régulièrement leurs minima mais par simple indication patronale et ce jusqu'au 1^{er} trimestre 1986 où elles ont signé un accord. Ces deux branches, constituant ainsi des cas très particuliers, seront exclues dans la suite de ce chapitre. La branche du textile sera traitée d'une manière approfondie dans le deuxième chapitre.

GRAPHIQUE 2

Évolutions comparées des salaires réels et des salaires conventionnels des branches signant régulièrement des accords ou des recommandations patronales



Si on se restreint alors aux vingt sept autres branches où les relèvements des minima à la suite d'accords ou de recommandations patronales ont lieu au moins une fois par an, on observe, en moyenne, un lien plus étroit entre les évolutions des réels et les évolutions des conventionnels (voir graphique 2). Certes, le décrochage des courbes au 1^{er} juillet persiste quoique légèrement atténué. Mais on note un « réajustement » plus rapide, de l'ordre du trimestre. Les évolutions trimestrielles sont ensuite identiques.

Ce résultat est-il confirmé à un niveau plus fin ? En d'autres termes, cette similitude globale des courbes d'évolution (au décrochage du 1^{er} juillet près) peut-elle être observée pour chacune des vingt sept branches ?

Cette question appelle d'abord deux remarques.

- En premier lieu, si on peut y répondre par l'affirmative pour tout ou partie des branches, on est alors en droit de conclure à une forte cohérence des évolutions réelles et conventionnelles, du moins pour les branches concernées ; c'est-à-dire qu'il est probable que

les politiques salariales des établissements tiennent compte des relèvements décidés par leur branche. Ce point nécessite toutefois d'être examiné au niveau micro-économique des établissements et est traité dans la deuxième partie de l'article.

- En second lieu, s'il existe un mécanisme d'ajustement des évolutions des salaires réels et des salaires conventionnels, il ne peut s'agir sur le très court terme que d'un mécanisme d'ajustement des salaires réels *sur* les salaires conventionnels. Certes, le mécanisme inverse est, en toute rigueur, concevable. On peut, en effet, imaginer le scénario suivant : une fois accordées des augmentations de salaires de base aux salariés des établissements, il peut y avoir une volonté de faire évoluer les éléments annexes de la rémunération dans les mêmes proportions ; certaines primes étant calculées sur la base des salaires minima, cette harmonisation serait réalisable au niveau de la branche. Cela supposerait cependant que les branches en question soient dotées d'instruments fiables et pertinents d'observation de l'évolution récente des salaires réels, que les délais de décision des organisations représen-

tatives des employeurs et des salariés de la branche soient très courts ; et, surtout, on ne comprend pas pourquoi il y aurait volonté de cohérence à très court terme dans la fixation de quelques types de primes, alors que cette volonté serait absente dans le processus de fixation des salaires de base. Assurément ce type de mécanisme de fixation des minima au vu de l'évolution des salaires réels peut être effectif mais à un terme plus long, ne serait-ce que par le biais de la revendication des salariés, que l'évolution des primes ne soit pas totalement déconnectée de celle du salaire de base. Dans la mesure où ce sont les salaires conventionnels qui entraînent les salaires de base, on peut dire que les relèvements de branche ont un caractère normatif. Cet aspect des choses est susceptible d'avoir des conséquences importantes même dans des domaines extra-conventionnels. Par exemple, à condition que les branches établissent un plan annuel des relèvements, c'est-à-dire que ces relèvements soient prévus dans le cadre d'un seul accord ou d'une seule recommandation patronale, le suivi des évolutions des salaires conventionnels peut devenir un précieux instrument de prévision pour le conjoncturiste.

Cela étant, les évolutions trimestrielles des salaires conventionnels et des salaires réels se ressemblent-elles pour chacune des branches ? Le tableau donné en annexe fait apparaître des situations diverses.

A côté de branches pour lesquelles les salaires minima et les salaires réels n'évoluent pas sur le même mode (par exemple l'alimentation, le bois, les conserves, les matières plastiques) un certain nombre présentent des profils d'évolution similaires. Il s'agit de l'industrie chimique, de l'imprimerie de labeur, de la fabrication mécanique du verre, de quatre branches relevant du secteur économique de l'industrie agricole et alimentaire (bières eaux, biscuiteries-biscoteries, lait, vins - cidres - jus de fruits), du nettoyage des ordures ménagères, des tracteurs et matériel agricole. Soulignons que les sept premières branches élaborent un plan annuel des relèvements des salaires conventionnels. On y reviendra par la suite.

Pour terminer, il faut tout de même rappeler que cette analyse de la cohérence des évolutions se place dans une perspective de court terme. La similitude d'évolution qu'on a cru déceler pour certaines branches peut ne pas être assurée à plus long terme. Inversement, les branches pour lesquelles les relèvements des minima ont été plus cahotiques entre avril 1985 et avril 1986 peuvent très bien réaliser une cohérence

dans les évolutions mais sur une période plus longue ; les évolutions des salaires réels et des salaires conventionnels peuvent peut-être s'ajuster annuellement.

L'influence de l'issue de la négociation de branche sur les relèvements salariaux

Les représentants syndicaux de la branche sont tenus d'engager annuellement des négociations sur les salaires. Ils n'ont pas l'obligation de conclure, c'est-à-dire que les négociations n'aboutissent pas nécessairement à un accord. Dans ce cas, les représentants patronaux peuvent tout de même décider de relever ou non les salaires minima. S'ils le décident, ils peuvent le faire soit par « recommandation patronale » (qui a une nature contraignante pour les établissements adhérents de la branche), soit par simple « indication patronale » (qui n'a qu'un caractère facultatif).

On peut se demander si l'issue des négociations n'a pas une influence sur les relèvements salariaux. Le sens commun suggère qu'un accord, que les syndicats de salariés ont donc signé, débouchera sur des augmentations plus fortes qu'une indication ou une recommandation patronale, que les syndicats ont refusé d'avaliser.

A ce propos, plusieurs constatations méritent d'être rapportées.

D'abord, les recommandations patronales sont surtout données dans des branches où les salaires réels sont élevés (chimie, pétrole, imprimerie de labeur, verre, boucherie, et, dans une moindre mesure, commerces de gros (dont les salaires moyens sont tout de même supérieurs à la moyenne)). Inversement, plusieurs branches qui pratiquent des salaires bas n'ont pas relevé leur minima ou n'ont donné que des indications patronales (voir tableau 1 et annexe 1). Les raisons de ce lien sont difficiles à apprécier : dans les branches à bas salaires, un mauvais climat social peut freiner toute velléité d'accord (mais ces branches ne sont pas *a priori* celles où les conflits du travail ont été les plus nombreux en 1985) (5) ; il est possible qu'on se trouve en présence d'organisations syndicales faibles ou éclatées ou qu'on ait à faire à une situation Ymonopolistique d'une organisation patronale. On peut aussi invoquer des raisons d'ordre stratégique : dans les branches à bas salaires, où le SMIC revêt une grande importance, les employeurs ont un comportement attentiste devant un autre phénomène normatif ; dans les branches à hauts salaires, le patronat sou-

TABLEAU 1
Niveaux des salaires réels moyens, au 1^{er} avril 1985, selon l'issue de la négociation

	Ensemble des branches (*)	Branches où sont données des recommandations patronales	Branches où sont signés des accords	Branches sans accord ni recommandation patronale
Nombre de branches concernées	35	6	21	8
Salaires réels moyens	5 100	5 680	5 010	4 740
(*) Non compris textile et salaisons. Ces branches qui ont conclu en 1986 des accords après plusieurs années d'indications patronales, pratiquent d'ailleurs des salaires réels bas.				

(5) D. FURJOT, E. FEUERBACH, *Les conflits du travail en 1985*, « Travail et Emploi » n° 28, juin 1986.

haite, par le biais de recommandations, maintenir une certaine réglementation de la concurrence.

S'agissant maintenant de l'influence que pourrait avoir l'issue de la négociation sur les augmentations de salaires, il faut distinguer salaires minima et salaires réels.

Pour ce qui est des salaires minima, les accords conduisent à des relèvements légèrement plus forts que les recommandations patronales (voir tableau 2).

TABLEAU 2

Indices d'évolution des salaires conventionnels

	au 1 ^{er} juillet 1985	au 1 ^{er} octobre 1985	au 1 ^{er} janvier 1986	au 1 ^{er} avril 1986
A la suite d'un accord	100,6	102,3	103,4	104,4
A la suite d'une recommandation patronale	100,3	102,6	102,6	103,9

Pour les salaires réels, l'issue de la négociation ne semble pas avoir d'influence (voir tableau 3). Certes, sur la période considérée, les établissements des branches sans accord ou recommandation patronale, ont relevé davantage que les autres leurs salaires réels, alors que les recommandations patronales ont débouché sur des augmentations, en moyenne, moins élevées. Mais cette différence se fait surtout sentir au deuxième trimestre 1985 et s'explique par les effets immédiats du SMIC sur les bas salaires (qui, on l'a vu, existent surtout dans les branches sans accord ni recommandation patronale) et ces positions relatives s'inversent lorsqu'on examine les évolutions des salaires réels du 1^{er} juillet 1985 au 1^{er} avril 1986.

Que peut-on conclure de ces dernières constatations? Que les montants des hausses réelles (6) accordées in fine aux salariés ne dépendent pas de la capacité ou de la volonté des partenaires sociaux de s'entendre sur des relèvements de salaires minima. Ou,

des minima prise par la branche et l'augmentation de salaire accordée au salarié, il y a, en effet, toute une série d'étapes, dont la politique salariale propre à l'établissement n'est pas la moindre. L'établissement n'est, en effet, pas obligé de tenir compte des relèvements des minima de branche pour déterminer ses augmentations de salaires réels, et même s'il le fait, il peut très bien ne les répercuter que sur une partie de la grille salariale, dans le cadre d'une politique d'augmentations différenciées des salaires.

On le voit, une analyse de ce qui se passe au niveau des établissements quand une branche relève les salaires minima, apparaît nécessaire si on veut dépasser le simple constat d'une complexité de la liaison entre les évolutions des salaires conventionnels et des salaires réels.

L'IMPACT SUR LES ÉTABLISSEMENTS LE CAS DE QUELQUES BRANCHES :

La question que l'on se pose est au départ assez simple : lorsqu'une branche relève ses minima, les établissements de la branche répercutent-ils cette hausse sur leurs salaires réels? En d'autres termes, combien d'ouvriers voient leur salaire de base augmenter exactement du même pourcentage que les minima?

Mais on a envie d'en savoir davantage. D. DERUELLE (7), par exemple, a montré que, dans le cas de l'industrie chimique, le relèvement des salaires de la branche conduisait à un resserrement de la dispersion des salaires réels. C'est dire qu'il existe – ou du moins qu'il a existé sur la période 1958-1967 – un effet « convention collective » sur les salaires réels qui modifie la hiérarchie des salaires de la branche, effet qu'il analyse en proposant un modèle de diffusion des hausses salariales.

Cela suscite le questionnement suivant : à partir du moment où on a constaté qu'un certain nombre d'établissements d'une branche donnée répercutent sur leurs salaires réels les hausses des minima décidées par la branche, quelles peuvent alors être les conséquences sur la distribution des salaires : l'éventail

TABLEAU 3

Indices des salaires réels selon la nature de la décision d'augmentation des salaires conventionnels

	Indices des salaires réels				Evolution du 1 ^{er} juillet 1985 au 1 ^{er} avril 1986
	au 1 ^{er} juillet 1985	au 1 ^{er} octobre 1985	au 1 ^{er} janvier 1986	au 1 ^{er} avril 1986	
Branches ayant conclu un accord	101,7	102,8	103,7	104,6	+ 2,9
Branches avec recommandation patronale	101,1	102,5	103,2	104,3	+ 3,2
Branches sans accord ni recommandation	102,0	103,0	103,7	104,7	+ 2,6

si on préfère, que la liaison entre les évolutions des salaires minima et des salaires réels ne passe pas par la nature de la décision d'augmentation des minima. Ce résultat qui corrobore l'idée de complexité de la liaison n'est pas surprenant. Entre la décision d'augmentation

(6) Rappelons une nouvelle fois qu'on se place ici dans une perspective de court terme.

(7) D. DERUELLE, Diffusion des hausses de salaires dans l'industrie chimique, Annales de l'INSEE n° 7 (mai-juin 1971). Cette analyse porte sur la période 1958-1967.

hiérarchique, par exemple, va-t-il s'ouvrir ou se refermer ?

Il est évidemment hors de propos ici d'examiner dans son détail le difficile problème de la diffusion (8) des hausses de salaire. Tout au plus veut-on, en choisissant des branches importantes convenablement représentées dans l'échantillon et au moyen de quelques indicateurs statistiques, apporter quelques éclairages sur cette question.

Les indicateurs retenus sont au nombre de deux (voir en annexe les indicateurs retenus).

On a d'abord réparti, pour chaque trimestre, les effectifs ouvriers selon la hausse de leur salaire de base. On peut ainsi estimer le pourcentage d'ouvriers concernés par une augmentation de salaire donnée. On dira alors que le relèvement – disons de 1 % – décidé par la branche est d'autant mieux répercuté par les établissements que la part des ouvriers qui ont eu une augmentation de 1 % est élevée.

En second lieu, puisqu'on s'est intéressé à l'impact des hausses conventionnelles sur la dispersion des salaires réels, on a calculé pour chaque branche le coefficient de variation des salaires réels afin d'en caractériser la dispersion. Cet indicateur a été choisi car il est affecté par des augmentations de salaire différenciées mais non pas par une augmentation uniforme. Pour illustrer cette propriété, supposons que l'ensemble des établissements d'une branche applique la même hausse à l'ensemble des salaires ouvriers (augmentation uniforme), l'éventail des salaires ne change pas (l'écart relatif, par exemple, entre les salaires les plus bas et les salaires les plus élevés reste le même) : l'indicateur de dispersion ne varie pas. Si, en revanche, la hausse ne concerne que les bas salaires, on voit que l'éventail des salaires va se refermer : le coefficient de variation diminue, la dispersion est moins forte.

Il est par ailleurs apparu pertinent dans certains cas de distinguer à l'intérieur d'une branche, les établisse-

ments qui pratiquent des salaires bas et les établissements où les ouvriers sont davantage rémunérés (établissements dits « à hauts salaires »).

Quatre branches conventionnelles ont été examinées. Elles concernent un nombre important d'établissements dans l'échantillon et présentent des caractéristiques socio-économiques contrastées.

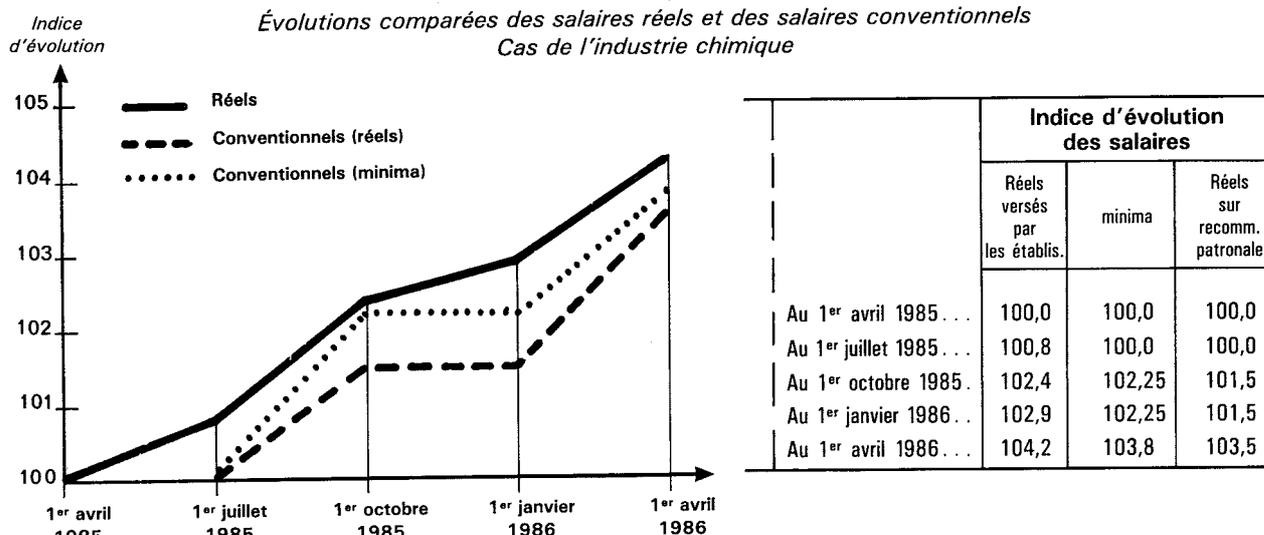
Il s'agit de l'industrie textile et de l'industrie de l'habillement d'une part, branches qui ont donné des indications patronales, de l'industrie chimique et de l'imprimerie de l'autre part, qui ont donné des recommandations patronales. Le cas de l'habillement ne sera pas rapporté ici ; il apparaît, après étude, qu'il est tout à fait analogue à celui du textile ; les enseignements tirés de l'examen de cette dernière branche peuvent donc se transposer à l'industrie de l'habillement. En outre, l'industrie chimique et l'imprimerie de labeur sont deux exemples de ces branches, mentionnés plus haut, pour lesquelles on a constaté une bonne cohérence entre les évolutions des salaires réels et des minima. Notons enfin que les branches examinées ici programment annuellement leurs hausses qui sont donc connues à l'avance par les établissements (sauf peut-être pour la hausse du 1^{er} janvier 1986 dans l'imprimerie de labeur dont on parlera plus loin).

Le cas de la chimie

Les organisations patronales de la branche de la chimie recommandent, habituellement en novembre pour l'année suivante, des hausses de salaires. Ces recommandations patronales portent certes sur les minima, mais aussi – et la chimie est l'une des rares branches à le faire – sur les réels. Ainsi, pour la période qui nous occupe, les minima ont été revalorisés de + 2,25 % le 1^{er} septembre 1985 et de + 1,5 % le 1^{er} mars 1986 ; pour les salaires réels, les hausses décidées ont été, aux mêmes dates, de + 1,5 % et de + 2,0 %.

GRAPHIQUE 3

Évolutions comparées des salaires réels et des salaires conventionnels
Cas de l'industrie chimique



On l'a déjà constaté, il y a une forte liaison entre les évolutions moyennes des salaires réels et des salaires minima ; la liaison paraît un peu moins bonne si, au lieu des augmentations des minima, on considère les

(8) Il serait peut-être plus juste de parler dans cette deuxième partie d'application et non de diffusion. Mais les augmentations des minima ne s'appliquent pas directement aux salaires réels, elles sont médiées par la politique salariale de l'établissement, qui programme les hausses réelles.

augmentations des réels telles que la branche les a décidées.

Si cette cohérence n'est pas seulement une cohérence « en moyenne », on doit alors s'attendre à trouver un nombre non négligeable d'établissements qui

appliquent à leurs salaires réels ces hausses de branche.

La lecture du tableau 4, qui donne les pourcentages des ouvriers concernés par une hausse donnée de leur salaire mais uniquement pour les valeurs des augmentations de branche, confirme ce point de vue.

TABLEAU 4

Pourcentage des ouvriers concernés par une hausse donnée de leur salaire réel

En %

	Hausse du salaire réel				
	0	1,5	2	entre 2 et 2,5	autres hausses
2 ^e trimestre 1985	59	9	2	1	29
3 ^e trimestre 1985	13	23	10	18	36
4 ^e trimestre 1985	65	4	3	2	26
1 ^{er} trimestre 1986	16	21	5	2	56

D'abord, les trimestres où aucun relèvement de branche n'a eu lieu sont aussi ceux où une majorité d'ouvriers n'ont pas touché d'augmentation de salaire. En outre, on voit bien (cas du deuxième trimestre 1985), que le SMIC doit peu intervenir dans les processus de diffusion des hausses de salaire ; on s'y attendait : la chimie est une branche où les rémunérations sont parmi les plus élevées de l'industrie.

Ensuite, les hausses de salaire ont été aux deux autres trimestres, relativement concentrées autour des

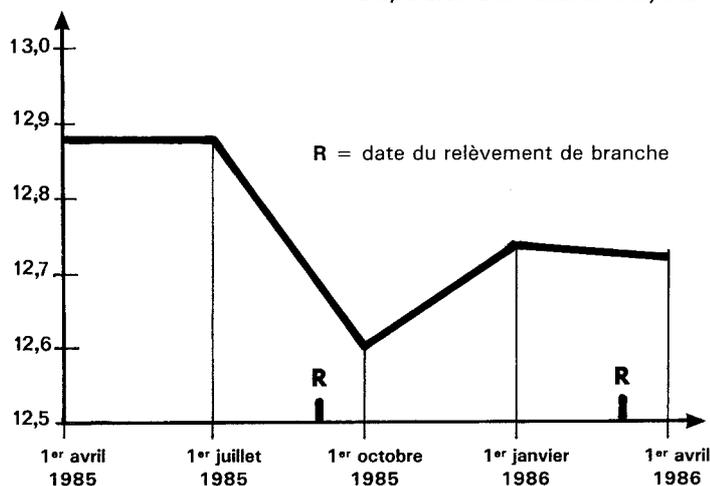
valeurs de la branche. Il ne semble pas, par ailleurs, que les établissements aient opté, au troisième trimestre 1985, pour l'une des deux valeurs proposées par la branche (+ 2,25 % sur les minima ou + 1,5 % sur les réels).

Il y a donc eu une répercussion sur les établissements des relèvements de branche même si elle a été d'ampleur limitée. Quels ont été alors – c'est le second point que nous nous proposons d'étudier – les effets sur la dispersion des salaires ?

GRAPHIQUE 4

Dispersion des salaires moyens⁽¹⁾ des établissements

Indicateur de dispersion



	Indicateur de dispersion (coefficient de variation des salaires moyens)
Au 1 ^{er} avril 1985	12,88
Au 1 ^{er} juillet 1985	12,88
Au 1 ^{er} octobre 1985	12,60
Au 1 ^{er} janvier 1986	12,74
Au 1 ^{er} avril 1986	12,72

(1) L'utilisation, comme indicateur de dispersion, du coefficient de variation des salaires donne des résultats qualitativement analogues. Le coefficient de variation vaut successivement : 16, 32 - 16, 30 - 16, 11 - 16, 17 - 16, 14.

L'examen de la dispersion des salaires moyens (voir graphique 4) au trimestre le trimestre fait apparaître une coïncidence entre relèvement des salaires de branche et resserrement de la dispersion. Tout se passe comme si les relèvements de branche poussaient à la hausse les bas salaires, ce qui conduit à un resserrement de l'éventail des salaires. Lorsque cet effet ne s'applique pas (cas du quatrième trimestre

1985), l'éventail s'ouvre à nouveau. Il y a donc manifestement à l'œuvre des processus d'augmentations différenciées des salaires. Cela suggère d'examiner le cas des établissements à bas salaires d'une part, des établissements à hauts salaires d'autre part, pour éventuellement repérer des comportements spécifiques.

Ce faisant, le lieu de diffusion des hausses conven-

tionnelles apparaît plus nettement : ce sont surtout les établissements à bas salaires.

Les tableaux 5 et 6 reprennent les données du

tableau 4 mais pour les établissements à bas salaires d'un côté (tableau 5), pour les établissements à hauts salaires de l'autre (tableau 6).

TABLEAU 5

Pourcentage des ouvriers des établissements à bas salaires concernés par une hausse donnée de leur salaire réel

En %

	Hausse du salaire réel				
	0	1,5	2	entre 2 et 2,5	autres hausses
2 ^e trimestre 1985	71	5	7	2	15
3 ^e trimestre 1985	11	24	8	37	20
4 ^e trimestre 1985	81	4	4	—	11
1 ^{er} trimestre 1986	10	55	4	—	31

TABLEAU 6

Pourcentage des ouvriers des établissements à hauts salaires concernés par une hausse donnée de leur salaire réel

En %

	Hausse du salaire réel				
	0	1,5	2	entre 2 et 2,5	autres hausses
2 ^e trimestre 1985	48	12	1	1	28
3 ^e trimestre 1985	13	25	3	6	53
4 ^e trimestre 1985	48	4	3	7	28
1 ^{er} trimestre 1986	20	7	5	1	67

En suivant trimestre par trimestre la part des ouvriers qui n'ont pas été augmentés (tableau 5), on voit que les hausses des salaires réelles sont rythmées par le calendrier des relèvements de la branche. Par ailleurs, ces établissements à bas salaires appliquent bien les hausses conventionnelles ; bien plus, ils appliquent surtout les augmentations portant sur les minima même lorsqu'elles sont plus fortes que les augmentations de branche portant sur les réels (cas du troisième trimestre 1985).

Les établissements à hauts salaires (tableau 6), quant à eux, ont des hausses globalement plus réparties sur l'année qui peuvent d'ailleurs être différentes de celles programmées par la branche. Ainsi un ouvrier sur cinq de ces établissements a touché une augmentation de + 1 % au cours du premier trimestre 1986.

Sur ce dernier point, on est en droit de se demander pourquoi, si une recommandation patronale a une nature contraignante comme on l'a dit au début de l'article, l'augmentation de 2 % sur les salaires réels décidée par les représentants patronaux de la branche n'a pas été davantage appliquée par les établissements. On doit toutefois avoir à l'esprit qu'une recommandation patronale s'applique aux employeurs adhérents de l'organisation signataire. En second lieu, le salarié a une possibilité de recours en cas de non-application de la recommandation, mais ce recours est de type juridictionnel. Il faut ainsi relativiser la nature contraignante d'une recommandation patronale, si bien que, dans les faits, la distinction de nature entre recommandation patronale et indication patronale peut être floue.

En résumé, si les établissements à hauts salaires pratiquent des politiques salariales qui ont un fort degré d'autonomie par rapport à la branche, en revanche la cohérence globale des évolutions réelles et conventionnelles se retrouve indéniablement au niveau des établissements à bas salaires, ce qui nous fait dire que pour ces établissements les hausses conventionnelles sont normatives. Dans cette optique, le rôle de rattrapage des bas salaires ne serait pas joué par les processus de relèvement du SMIC mais par ceux des salaires conventionnels.

Le cas du textile

L'industrie textile est une branche qui offre un fort contraste avec l'industrie chimique, ne serait-ce que sur le plan des rémunérations. Dans cette branche, un salarié sur six, soit deux fois plus que pour l'ensemble de l'industrie, était bénéficiaire direct du relèvement du SMIC au 1^{er} juillet 1985 (9). De plus, l'éventail des salaires offerts est peu ouvert (10).

(9) Enquête auprès des établissements de plus de dix salariés de l'industrie, du commerce et des services, sur les bénéficiaires directs du relèvement du SMIC au 1^{er} juillet 1985.

(10) Si on mesure l'éventail des salaires réels en rapportant le salaire moyen du niveau 7 au salaire moyen du niveau 1 - l'enquête trimestrielle, rappelons-le, demande les salaires de base ouvriers pour 7 niveaux de qualification - on trouve un écart relatif de 1,36 pour le textile contre 1,47 pour l'ensemble des 37 branches (données au 01.04.1985).

Une hausse du SMIC doit certainement entraîner des répercussions appréciables sur les salaires réels. Dans ces conditions, si ce qui se passe pour les établissements à bas salaires de l'industrie chimique s'applique aussi à l'industrie textile, le rôle de « voiture-balai » pour les bas salaires n'est peut-être pas tenu par le seul mécanisme de relèvement des minima mais aussi par celui du SMIC.

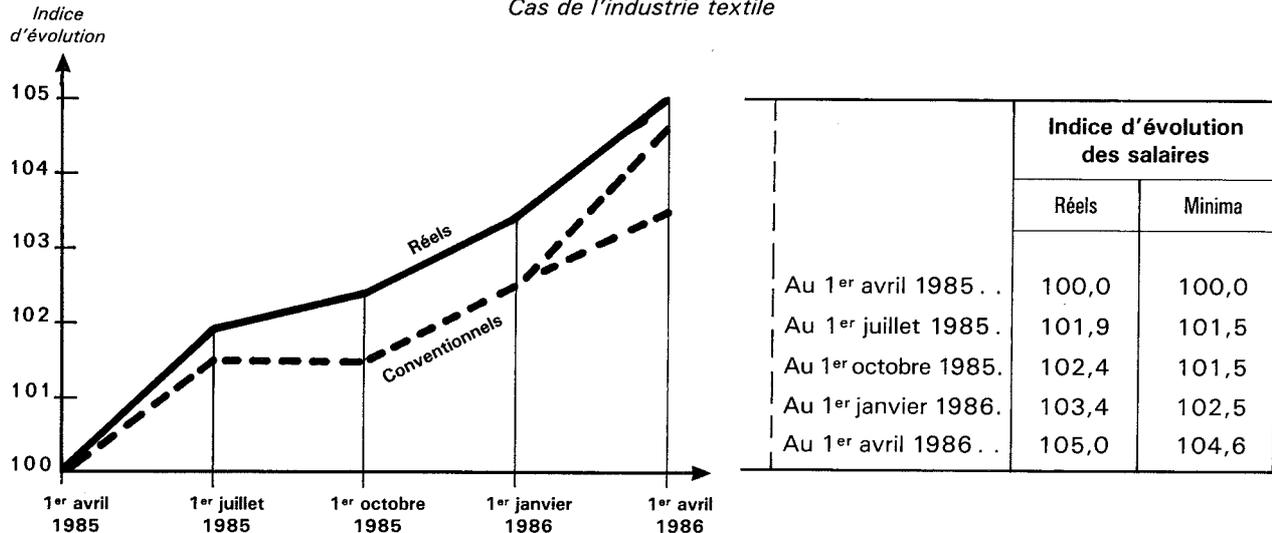
La branche de l'industrie textile a donné, pour la période considérée ici, deux indications patronales le

26 décembre 1984 relevant les minima de + 1,5 % à compter du 1^{er} juillet 1985 et de + 1 % à compter du 1^{er} novembre 1985 ; elle a en outre signé un accord le 8 janvier 1986 portant sur les salaires minima (+ 2 % au 1^{er} février 1986) et sur les salaires réels (+ 1 % à la même date).

Si on ne tient pas compte du caractère facultatif de l'indication patronale, c'est-à-dire si on calcule un indice des salaires minima qui intègre les trois augmentations, on obtient le graphique 5 suivant.

GRAPHIQUE 5

Évolutions comparées des salaires réels et des salaires conventionnels
Cas de l'industrie textile



On a reproduit pour les évolutions conventionnelles les deux hypothèses selon que l'on considère au 1^{er} trimestre 1986 les minima ou les réels.

Si ces courbes présentent des profils semblables, elles sont néanmoins assez éloignées l'une de l'autre surtout en considérant l'hypothèse basse de l'évolu-

tion conventionnelle. Si bien que la cohérence entre évolutions réelles et évolutions conventionnelles ne semble pas vraiment assurée.

En procédant comme dans le cas de la chimie, on constate cependant que l'impact des hausses conventionnelles sur les établissements est réel et qu'il s'y ajoute un net effet SMIC.

TABEAU 7

Pourcentage des ouvriers concernés par une hausse donnée de leur salaire réel

En %

	Hausse du salaire réel					
	0	1	1,5	2	entre 3 et 5	autres hausses
2 ^e trimestre 1985	8	3	32	4	12	41
3 ^e trimestre 1985	69	2	6	3	2	18
4 ^e trimestre 1985	26	35	3	3	3	30
1 ^{er} trimestre 1986	9	39	4	4	10	34

Le tableau 7 montre en effet que :

- la branche a été sensible à la revalorisation du SMIC de 4,6 % durant le deuxième trimestre 1985 : un ouvrier sur dix a touché une forte augmentation de salaire au deuxième trimestre 1985 ;

- les décisions d'augmentation des salaires prises au niveau de branche ont été répercutées au niveau

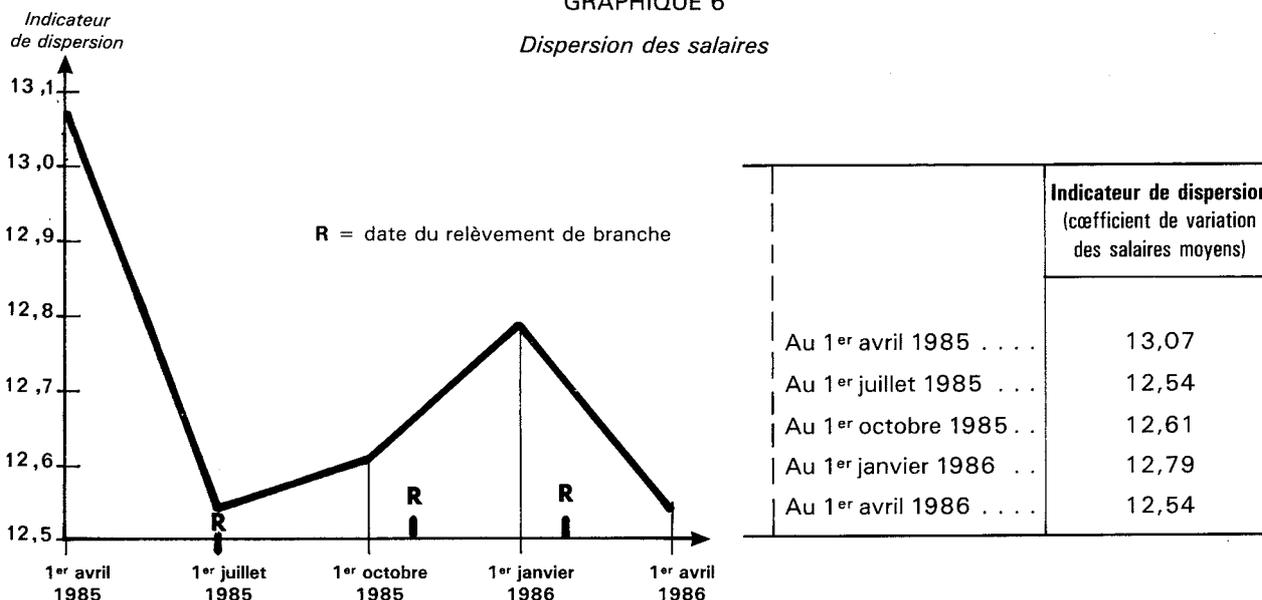
des établissements en concernant une part importante des ouvriers ; en particulier, au 1^{er} trimestre 1986, c'est l'augmentation des salaires réels de 1 % qui a été préférentiellement appliquée ;

- 7 ouvriers sur 10 n'ont pas été augmentés au cours du troisième trimestre 1985 durant lequel les salaires conventionnels aussi bien que le SMIC sont restés constants.

Il y a donc bien eu un « effet convention collective » sur les établissements de la branche, qui a dû induire des modifications de la dispersion des salaires. Le graphique 6 montre qu'elles sont en effet tout à fait repérables.

Le resserrement de la dispersion salariale constaté au deuxième trimestre 1985 et au premier trimestre 1986, périodes d'application de hausses conventionnelles, s'interprète comme dans le cas de la chimie : les relèvements conventionnels ont un rôle normatif sur la

GRAPHIQUE 6
Dispersion des salaires



distribution des salaires réels. Mais cette idée ne s'applique pas au cas du dernier trimestre 1985 : la hausse de 1 % au 1^{er} novembre décidée par les représentants patronaux de la branche ne pèse pas sur l'éventail salarial ; au contraire, celui-ci s'ouvre légèrement.

Pour interpréter ce phénomène apparemment paradoxal, il faut prendre en compte les effets de la hausse du SMIC sur les salaires réels : les salaires réels des ouvriers de niveau 1 ont augmenté, entre le 1^{er} avril et le 1^{er} juillet 1985, de 2,5 % contre 1,7 % pour les ouvriers hautement qualifiés (niveau 7) ; durant les deux trimestres suivants, les établissements ont commencé à reconstituer l'éventail hiérarchique (11) ; en particulier au quatrième trimestre 1985, les ouvriers de niveau 1 ont, en moyenne, été augmentés de + 0,7 % contre + 1 % pour le niveau 7. On peut penser qu'à une partie des ouvriers qui ont déjà bénéficié du SMIC au cours du deuxième trimestre, n'a pas été appliqué le relèvement de 1 % indiqué par la branche pour le 1^{er} novembre 1985.

On pourrait alors faire remarquer que la réouverture de l'éventail salarial aurait dû se poursuivre. Mais il est possible qu'au premier trimestre 1986, des établissements (à bas salaires) qui n'avaient pas répercuté les deux relèvements conventionnels précédents aient été contraints de le faire, voire de répercuter le cumul des hausses non prises en compte.

Ainsi deux mécanismes de rattrapage des bas salaires semblent effectivement à l'œuvre dans l'industrie textile : le relèvement du SMIC et les relèvements conventionnels. L'important resserrement de la dispersion salariale au cours du deuxième trimestre 1985 atteste du rôle de premier plan dans la distribution des salaires joué par le SMIC, le point bas d'avril

1986 indique aussi l'importance des hausses des salaires conventionnels.

Notons enfin, pour reprendre un constat établi plus haut, que la distinction des issues de la négociation de branche n'est pas un critère pertinent pour ce problème de cohérence des évolutions réelles et conventionnelles : les hausses des minima de l'industrie textile, bien que réalisées par simple indication patronale, ont été largement répercutées sur les salaires réels.

Le cas de l'imprimerie de labeur

Sur la période qui nous occupe, la branche de l'imprimerie de labeur a relevé trois fois, par recommandation patronale, les salaires minima : + 1,5 % au 1^{er} mai 1985, + 1,5 % au 1^{er} octobre 1985 et + 1 % au 1^{er} janvier 1986.

Le graphique 7 fait apparaître que les salaires réels des établissements de la branche ont évolué à peu près dans les mêmes proportions. En particulier, on ne constate pas de décalage au 1^{er} juillet 1985. Cela ne doit pas étonner. Les établissements de la branche versent en effet des salaires relativement élevés si bien que les effets de relèvement du SMIC sur les salaires réels doivent être limités.

Cette idée de cohérence des évolutions réelles et conventionnelles est confortée par les données du tableau 8.

(11) Ce phénomène de reconstitution de l'éventail hiérarchique en période de stagnation du SMIC a été mis en évidence par ailleurs. Voir *Salaires, pouvoir d'achat et négociations salariales en 1986*, Travail et Emploi n° 31, mars 1986.

GRAPHIQUE 7

Évolutions comparées des salaires réels et des salaires minima dans l'imprimerie de labeur

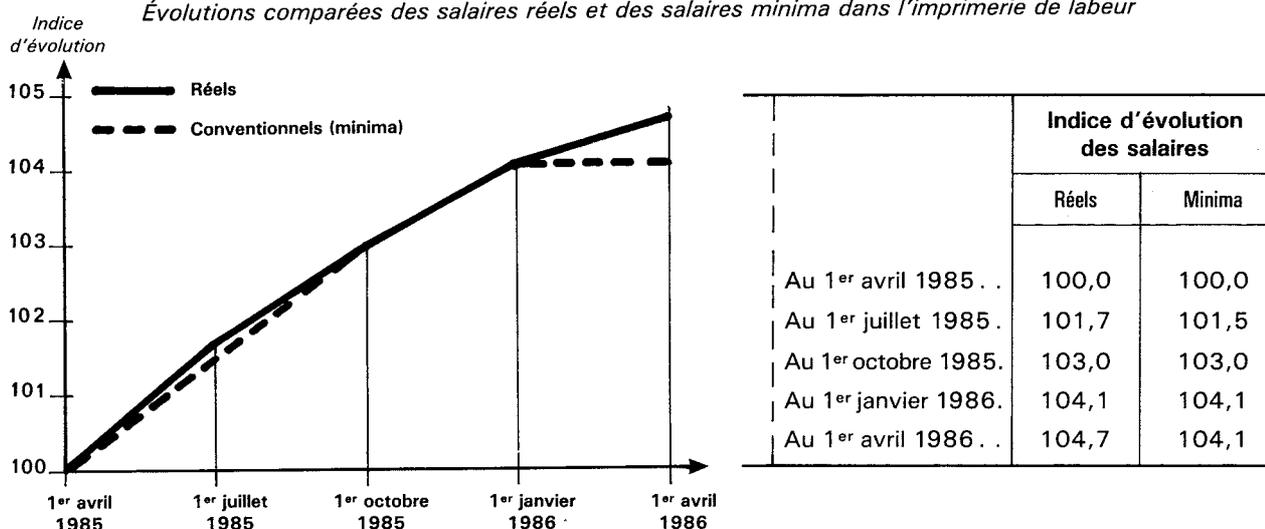


TABLEAU 8

Pourcentage des ouvriers concernés par une hausse donnée de leur salaire réel

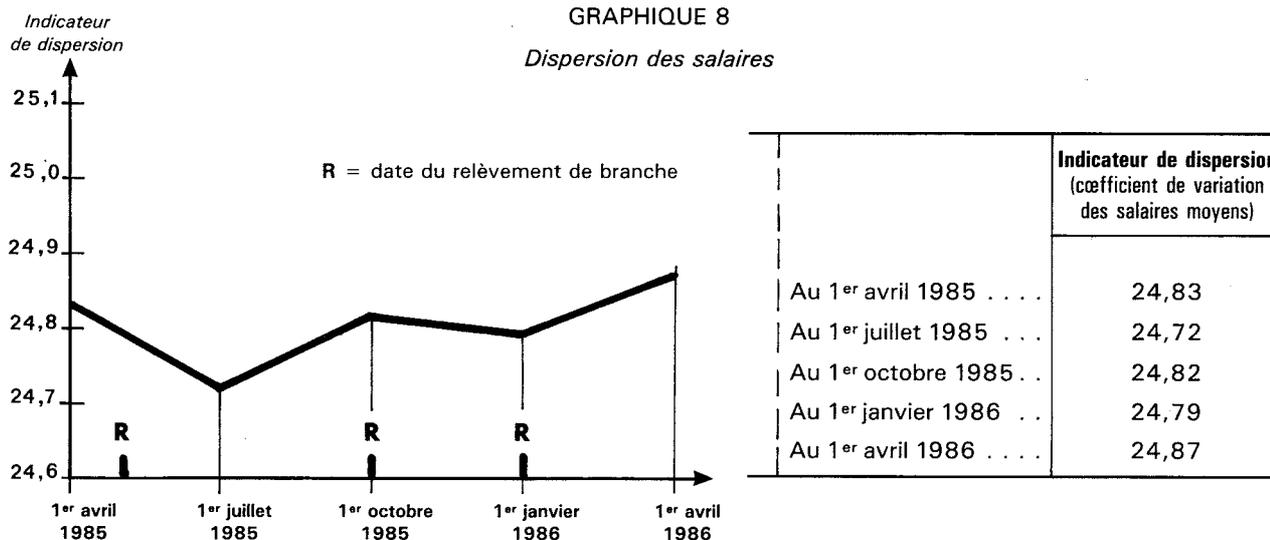
	Hausse du salaire réel			
	0	1	1,5	Autres hausses
2 ^e trimestre 1985	10	2	59	29
3 ^e trimestre 1985	20	3	52	25
4 ^e trimestre 1985	26	35	3	36
1 ^{er} trimestre 1986	58	16	—	26

Les hausses des minima ont bien été répercutées, pour une grande partie des ouvriers, sur les salaires réels, tout au moins lors des deuxième et troisième trimestre 1985. Le relèvement de 1 % au 1^{er} janvier 1986 semble avoir été moins suivi. On note toutefois une part non négligeable des ouvriers dont le salaire a augmenté de 1 % lors du premier trimestre 1986. Il peut s'agir d'établissements qui ont connu et appliqué avec retard la recommandation patronale au 1^{er} janvier 1986, décidée par la branche à la fin de l'année précédente.

Cela étant, il ne semble pas que l'on puisse repérer et interpréter, comme dans les deux cas précédents, des phénomènes de diffusion des hausses salariales du moins en se fondant sur les seuls indicateurs rete-

GRAPHIQUE 8

Dispersion des salaires



nus pour l'étude. D'abord la dispersion des salaires (voir graphique 8) varie bien moins que dans les deux cas précédents. On constate par ailleurs que les

salaires des sept niveaux de qualification évoluent parallèlement, les éventuelles disparités d'évolution ne se font pas aisément reconnaître.

Il faut cependant noter deux points :

- contrairement aux cas de la chimie et du textile, la dispersion des salaires a (légèrement) augmenté sur l'ensemble de la période considérée ;
- les salaires réels pratiqués par les établissements de l'imprimerie sont très dispersés (l'indicateur de dispersion est de l'ordre de 24,8 contre 16,2 dans la chimie et 12,6 dans le textile).

Le deuxième point en particulier donne à penser qu'il est plus difficile dans cette branche que dans les autres de mettre en évidence, dans le domaine salarial, des phénomènes (normatifs) de régulation, ou autrement dit qu'en matière de politique salariale, il existe pour une grande partie des établissements un important degré d'autonomie qui ne peut pas être saisi par un schéma interprétatif analogue à ceux développés plus haut.

*
* *

Un certain nombre de raisons rendaient a priori peu évident le lien qu'il pouvait exister entre les évolutions à court terme des salaires réels et celles préconisées par les branches conventionnelles :

– les négociations de branche portent essentiellement sur les minima. Or les minima ne sont souvent utilisés que comme base de calcul d'éléments de rémunérations annexes au salaire de base (prime d'ancienneté par exemple) ;

– l'écart entre les salaires réels et les salaires minima est, on l'a dit, important, ce qui est souvent dû au fait que les minima sont très bas.

Il est pourtant apparu au fil de l'étude trois points forts :

– au niveau macro-économique, les évolutions à court terme des salaires réels et des salaires conventionnels ont le même profil, tout au moins pour l'ensemble des branches qui relèvent régulièrement leur minima ;

– si ce résultat ne se vérifie pas pour toutes les bran-

ches, il est plus assuré pour celles qui programment annuellement les hausses ;

– pour certaines de ces branches (celles qui ont été examinées d'une manière plus approfondie), le constat fait au niveau macro-économique se retrouve au niveau micro-économique. C'est-à-dire qu'il existe une réelle application par les établissements des augmentations décidées par la branche. A cette occasion, on a réaffirmé que le lien entre les évolutions réelles et conventionnelles ne dépend pas de la nature de la décision d'augmentation de la branche (accord, recommandation ou indication patronale) ; en particulier, la distinction entre recommandation patronale et indication patronale est apparue à certains égards floue. Plus précisément sur le troisième point, on s'est attaché à repérer certains mécanismes de diffusion. Certes ces mécanismes sont complexes. Ils relèvent probablement de pratiques de branche et dépendent donc, entre autres, de leur organisation aussi bien socioéconomique (caractéristiques des structures productives, conditions de travail...) qu'institutionnelle (structure et poids des diverses organisations représentatives). Mais on a pu dans certains cas identifier des lieux de diffusion des hausses, repérer des catégories d'établissements qui ont ce qu'on pourrait appeler un comportement de branche, pour lesquels les relèvements de branches jouent un rôle normatif. On a noté aussi l'importance dans ces mécanismes de diffusion que peut avoir le niveau des rémunérations pratiquées par les établissements ou d'une manière générale par les branches, si bien que dans certains cas les effets de diffusion des hausses conventionnelles peuvent entrer en concurrence avec les effets de diffusion, immédiats ou différés, des hausses consécutives aux relèvements du SMIC.

Bien sûr, ces conclusions doivent être relativisées et replacées dans leur contexte : les caractéristiques économiques de la période choisie (ralentissement de la progression des salaires, fort ralentissement de l'inflation) ont peut-être une part explicative dans les phénomènes analysés.

Cependant, le fait que parmi l'ensemble des phénomènes socio-économiques, les relèvements de branche puissent revêtir, comme le fait le SMIC mais à un niveau interprofessionnel (sans en avoir peut-être la permanence), un caractère normatif, mérite d'être souligné.

ANNEXES

Branches ayant relevé leurs salaires conventionnels entre le 1^{er} avril 1985 et le 1^{er} avril 1986

BRANCHE	Indice des salaires (1)	Au 01.07.85	Au 01.10.85	Au 01.01.86	Au 01.04.86	Sal. réel moyen 01.04.85
Alimentation - Approvisionnement général	R M (A)	101,9 100,0	102,9 104,7	103,7 104,7	104,5 104,7	4 960
Alimentation - Entrepôts - Commerce de gros	R M (A)	101,9 100,0	102,9 104,8	104,1 104,8	104,7 104,8	5 240
Ameublement	R M (A)	101,7 100,0	102,8 100,0	103,8 105,7	104,6 105,7	4 790
Automobile - Cycle - Commerce - Réparation	R M (A)	101,3 100,0	102,5 100,0	103,5 100,0	104,5 101,7	5 210
Bières - Eaux - Entrepôts - Grossistes	R M (A)	100,4 101,3	101,5 101,3	102,6 102,5	103,1 104,4	5 210
Biscuiteries - Biscotteries indust.	R M (A)	101,2 100,0	102,6 102,4	103,3 102,4	104,7 104,9	5 160
Bois - Scieries - Travail mécanique	R M (A)	102,1 103,9	103,0 103,9	104,1 103,9	105,1 103,9	4 860
Boucherie - Commerce	R M (A)	101,7 100,0	103,5 103,0	104,3 103,0	104,5 103,0	5 410
Cartonnage indust.	R M (A)	101,7 100,0	103,2 102,0	104,2 102,0	105,0 102,0	5 020
Chimie indust.	R M (A)	100,8 100,0	102,4 102,3	102,9 102,3	104,2 103,8	5 610
Commerces de gros	R M (A)	101,9 100,0	102,9 101,5	104,1 101,5	104,9 103,5 (A)	5 190
Conserve indust.	R M (A)	101,3 100,0	102,2 100,0	102,6 100,0	103,5 106,4	4 730
Electronique - RTV - Equipement ménager	R M (A)	101,9 100,0	102,2 100,0	103,9 103,3	104,3 103,3	5 310
Imprimerie de labeur	R M (RP)	101,7 101,5	103,0 103,0	104,1 104,1	104,7 104,1	5 750
Jeux - Jouets indust.	R M (A)	102,1 100,0	102,8 107,5	104,1 107,5	104,8 107,5	4 990
Laitière indust.	R M (A)	100,9 100,0	102,5 102,0	103,1 102,0	103,9 103,2	5 160
Matière plastiques - Transformation	R M (A)	101,5 100,0	102,7 100,0	103,6 105,2	104,6 105,2	5 030
Meunerie	R M (A)	101,6 101,5	102,4 101,5	103,7 103,1	104,3 103,1	5 230
Nettoisement des ordures ménagères	R M (A)	100,3 100,0	100,6 101,5	101,6 101,5	102,9 102,8	4 910
Nettoyage des locaux	R M (A)	103,8 100,0	104,9 106,9	105,3 106,9	105,7 108,7	4 360
Pétrole indust.	R M (RP)	100,6 100,0	101,5 106,6	102,6 106,6	103,1 107,1	6 400
Pharmaceutique indust.	R M (A)	100,6 101,0	101,8 102,0	102,8 102,0	104,2 102,0	5 610
Salaison - Charcuterie	R M (A)	101,2 100,0	102,2 100,0	103,3 100,0	104,6 125,8	4 930
Sucrierie - Distillerie	R M (A)	100,2 100,0	101,1 101,8	101,4 101,8	101,4 102,5	5 760
Textile indust.	R M (A)	101,9 100,0	102,4 100,0	103,4 100,0	105,0 113,3	4 670
Tracteurs - Mat. Agr. - Bât. Rép. Comm.	R M (A)	101,0 102,5	102,4 102,5	103,8 104,5	104,7 104,5	5 220
Transport aérien (personnel au sol)	R M (A)	100,0 100,0	102,6 104,3	102,6 104,3	102,6 104,3	5 940
Verre - Fabrication mécanique	R M (RP)	100,4 100,0	101,9 103,0	102,6 103,0	103,8 104,0	6 000
Vin - Cidre - Jus de fruits - Ind. - Comm.	R M (A)	101,5 102,0	102,9 103,5	103,8 103,5	104,9 104,6	5 330

(1) R : Salaires réels M (A) : Salaires minima relevés par accord de branche M (RP) : Salaires minima relevés par recommandation patronale.

*Branches qui n'ont pas signé d'accord ou donné de recommandation patronale
entre le 1^{er} avril 1985 et le 1^{er} avril 1986*

BRANCHE	Indice des salaires réels				Sal. réel moy. 01.04.85
	Au 01.01.85	Au 01.10.85	Au 01.01.86	Au 01.04.86	
Caoutchouc indust.	102,2	103,6	104,5	105,8	4 890
Chaussure indust.	102,2	103,1	104,2	104,8	4 740
Equipement thermique	101,1	102,1	102,6	103,5	5 800
Habillement indust.	102,1	103,0	103,4	104,4	4 550
Maroquinerie	101,6	103,2	104,1	104,8	4 760
Matériaux de construction Comm.	101,2	102,1	103,4	104,4	5 360
Tuiles et briques	100,8	102,5	103,0	104,2	5 000
Viande Ind. Comm. gros	100,8	101,8	102,3	103,3	5 100

LES DONNÉES UTILISÉES

Les minima conventionnels peuvent être relevés de trois manières :

- à la suite d'un accord, signé par les représentants syndicaux et patronaux de la branche ; l'accord doit s'appliquer, après l'arrêté d'extension, à l'ensemble des établissements du champ professionnel ;
- à la suite d'une recommandation patronale, qui, même si elle ne résulte pas d'un accord contractuel entre les partenaires sociaux, en a la valeur car elle a une nature contraignante pour les entreprises de la branche qui adhèrent aux organisations patronales signataires ;
- à la suite d'une indication patronale, qui revêt, pour les entreprises, un caractère facultatif.

Seules ont été prises en compte ici, les évolutions des salaires conventionnels résultant d'un accord ou d'une recommandation patronale. Les barèmes des minima hiérarchiques de l'industrie de l'habillement, par exemple, ont été considérés comme constants sur la période d'étude (avril 1985 à avril 1986) car l'union des industries de l'habillement a proposé, pour 1985, des augmentations qu'elle recommande d'appliquer aux entreprises « qui en ont les possibilités économiques et financières ». Les branches retenues sont celles dont les relèvements salariaux sont appliqués au niveau national, qui concernent le personnel ouvrier et qui en principe, couvrent au moins 10 000 salariés.

Les évolutions des salaires réels ont été observées à travers l'enquête trimestrielle (1) sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre qui demande aux établissements de plus de dix salariés des secteurs privé et semi-public non agricoles les salaires de base (c'est-à-dire hors majorations pour heures supplémentaires, hors primes ou gratifications) en vigueur le premier jour de chaque trimestre et ce pour sept niveaux de qualification ouvrière.

Un panel d'établissements a été constitué pour l'étude, il rassemble les établissements des branches retenues ayant

répondu aux cinq enquêtes successives entre avril 1985 et avril 1986. La branche conventionnelle dont relève chacun d'eux a été repérée à partir des réponses à l'enquête sur les conventions collectives effectuée en février 1985. On a pu ainsi calculer des évolutions moyennes des salaires réels par branche ; les moyennes des augmentations des minima ont été, quant à elles, calculées en appliquant aux salaires indiqués par chaque établissement au 1^{er} avril 1985 les évolutions des minima décidés par la branche dont relève l'établissement (2). Toutes les évolutions ont été calculées en indices base 100 au 1^{er} avril 1985.

La période considérée s'étend du 1^{er} avril 1985 au 1^{er} avril 1986. Le début de la période correspond à la date de la mise en place de la nouvelle enquête trimestrielle. Par ailleurs, l'effet de la revalorisation du SMIC sur les salaires rentrant en concurrence, comme on le verra, avec certains aspects du relèvement des minima conventionnels, on a choisi d'arrêter la période d'étude au 1^{er} avril 1986, avant les nouvelles revalorisations du SMIC au 1^{er} juin 1986 (arrêté du 30 mai 1986), puis au 1^{er} juillet 1986 (décret du 5 juillet 1986) ; entre le 1^{er} juillet 1985 et le 1^{er} avril 1986, le SMIC est donc resté constant ; dans ce contexte, les éventuels effets du relèvement des minima peuvent être repérés en dehors des effets immédiats du relèvement du SMIC. Il est important de noter qu'en se limitant ainsi à une période d'un an, mais aussi parce que, de toutes façons, on manque du recul nécessaire à la constitution de séries significativement plus longues, le lien entre évolution des salaires réels et évolution des salaires conventionnels ne pourra être apprécié que sur le court terme.

(1) Cette enquête, qui date de 1945, a été l'objet récemment d'une importante réforme. La nouvelle version de l'enquête a été mise en place en avril 1985.

(2) Cette méthode a été utilisée dans le cas où les branches ont décidé des relèvements différenciés selon le niveau de qualification.

LES INDICATEURS RETENUS

Pour chaque trimestre de la période d'étude, a été évaluée la part des ouvriers qui ont vu leur salaire de base augmenter exactement d'un pourcentage donné. Cet indicateur est d'un maniement délicat. En effet, l'évolution du salaire de base est calculée, pour chaque établissement, à partir des réponses à l'enquête trimestrielle, en rapportant le salaire déclaré à une date fixée au salaire déclaré au trimestre précédent et ce pour chacun des sept niveaux de qualification ; dès lors si l'établissement pratique une individualisation des salaires de base ou s'il déclare pour chaque niveau de qualification un salaire moyen, l'évolution ainsi calculée n'est pas pure des effets des augmentations individuelles ou de la rotation du personnel dans le niveau de qualification ; on ne récupère pas dans ces cas-là l'augmentation générale du salaire. Malgré cela, même si l'indicateur ne revêt qu'un caractère indicatif, les résultats nous ont semblé suffisamment significatifs pour qu'il soit retenu.

Pour caractériser la dispersion des salaires, on a calculé pour chaque branche le coefficient de variation des salaires. Cet indicateur est le rapport de l'écart-type des salaires (que l'on peut considérer comme une dispersion absolue) à la

moyenne des salaires. Il mesure donc une dispersion relative : il reste inchangé à la suite d'une augmentation uniforme des salaires, mais est affecté par des augmentations différenciées. On a par ailleurs utilisé selon les cas le coefficient de variation des salaires moyens des établissements (on a alors calculé dans un premier temps le salaire ouvrier moyen de chaque établissement) ou le coefficient de variation des salaires ; dans le premier cas, on mesure une dispersion inter-établissements, dans le second cas, une dispersion totale (intra-établissements + inter-établissements).

Dans chaque branche, trois catégories d'établissements ont été isolées en fonction de leur rang dans la distribution selon le salaire moyen : les établissements à bas salaires, les établissements à hauts salaires et les établissements à salaires moyens (1). Les premiers représentent le premier quartile de la distribution, les deuxièmes le dernier quartile.

(1) Les qualificatifs « bas », « moyens », « hauts » sont, bien entendu, relatifs à la situation de l'établissement dans sa propre branche.