Présence de smicards et comportements des établissements

par Claudine Gasnier et Cédric Afsa (*)

La présence de smicards dans les entreprises influe sur les pratiques de rémunération. Une étude menée entre avril 1987 et avril 1989 auprès d'un échantillon d'établissements de plus de dix salariés de l'Industrie, du Bâtiment et des Transports va au-delà de ce constat. Si les relèvements du SMIC exercent une pression sur les salaires de faible qualification, ils n'entrainent pas dans la période étudiée pour autant un resserrement de l'éventail salarial, bien au contraire. De plus, les établissements employant des smicards embauchent plus de contrats à durée déterminée mais utilisent moins l'intérim que les autres établissements. La pratique de rémunération au SMIC semble donc s'inscrire dans une politique différenciée de la gestion de la main-d'œuvre. En revanche, le lien entre une politique de rémunération au SMIC et une amélioration de l'emploi est plus incertain.

Les politiques salariales peuvent être considérées sous deux aspects. L'aspect économique : elles constituent un moyen de contrôle de la masse salariale et de son évolution. L'aspect social : elles sont indissociables des politiques de gestion de la main-d'œuvre.

L'étude statistique présentée ici se place sous ce second angle. Son propos tente d'établir les liens entre un type particulier de pratique salariale — la rémunération au SMIC — et des pratiques d'emploi.

L'analyse porte sur un échantillon d'établissements des secteurs de l'Industrie, du Bâtiment et des Transports. Elle couvre la période avril 1987 - avril 1989 et s'organise autour de trois questions précises : la présence de smicards marque-t-elle d'autres aspects de la politique de rémunération (les pratiques d'augmentations salariales en particulier) ? Existe-t-il un lien entre présence de smicards et recours aux emplois précaires ? Comment évoluent les effectifs des établissements employant des smicards ?

Deux méthodes d'analyse ont été utilisées : des comparaisons de grandeurs calculées sur des sous-populations différentes et des régressions simples sur des agrégats par activité économique (voir encadré méthodologique).

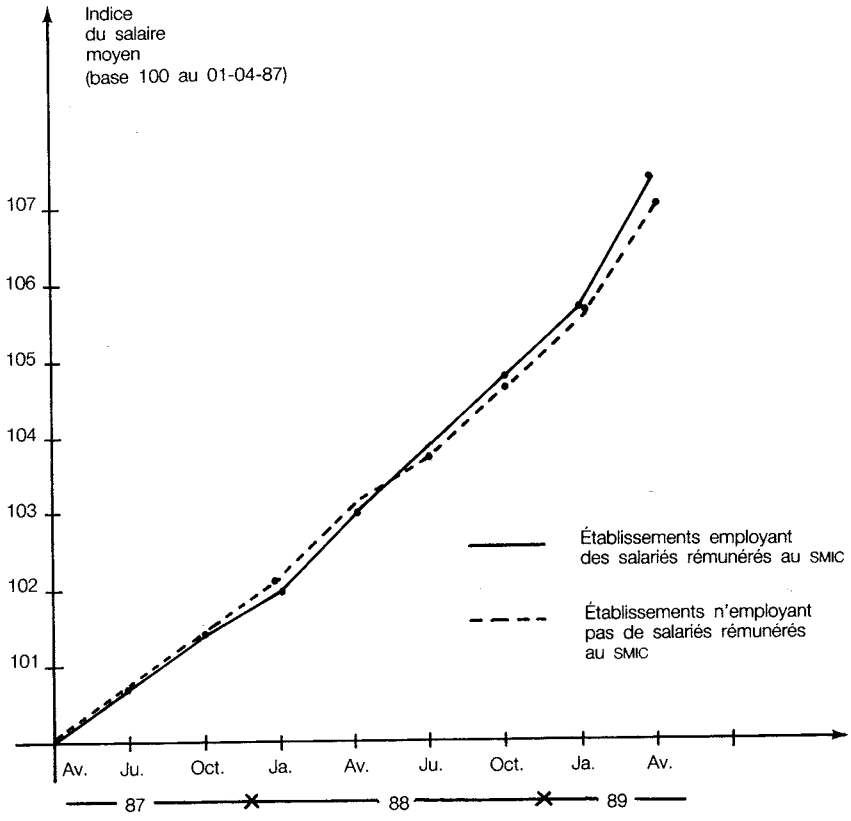
Soulignons enfin que l'investigation statistique repose sur des données d'établissements (effectifs, barèmes de salaires) et non d'individus ; il n'y a pas de description individuelle de la population de chaque établissement : on traite donc ici de comportements d'entreprises ; toute analyse de populations de salariés ne peut être faite qu'au prix d'un saut qualitatif.

L'influence de la présence de smicards sur les pratiques de rémunérations : des augmentations de salaire à deux vitesses

Le mode de rémunération au SMIC a-t-il des répercussions sur d'autres aspects de la politique salariale ?

Graphique I

ÉVOLUTION DU SALAIRE MOYEN



Claudine Gasnier et Cédric Afsa appartiennent à la division Salaires et conventions salariales du Service des études et de la statistique.

Méthodologie

Les sources statistiques qui ont servi de base à l'étude sont l'enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (ACEMO) et l'enquête sur les bénéficiaires directs du relèvement du SMIC au 1er juillet 1988. L'échantillon retenu est constitué d'établissements de 10 salariés et plus de l'industrie, du Bâtiment et des Transports ayant répondu aux neuf enquêtes trimestrielles successives d'avril 1987 à avril 1989. La structure par taille de l'échantillon est comparable à la structure réelle de l'ensemble des établissements : les établissements de plus de 200 salariés sont toutefois légèrement sur-représentés dans l'étude. Par secteur d'activité (NAP 15), les industries de biens d'équipement et le secteur des Transports sont un peu sous-représentés par rapport à la structure réelle.

Les données dont on dispose, par établissement, sont les suivantes :

— les effectifs embauchés sous contrat à durée déterminée,

— le personnel intérimaire,

— les effectifs ouvriers bénéficiaires du relèvement du SMIC au 1er juillet 1988,

— les effectifs salariés permanents (hors CDD),

— les salaires de base ouvriers.

Dans la perspective d'analyser l'effet SMIC sur les différents statuts d'emploi et les pratiques d'augmentation de salaires, on a calculé un certain nombre d'indicateurs statistiques : pourcentage de CDD et d'intérim, indices d'évolution des effectifs permanents, indices d'évolution de salaires.

Deux méthodes statistiques ont été retenues :

— la première consiste à diviser l'échantillon en deux sous-populations selon que les établissements emploient ou non des smicards en juillet 1988. En fait, dans un premier temps, notre démarche a été de scinder la population totale en trois sous-populations : pas de smicards, peu de smicards, beaucoup de smicards. Or les résultats montrent que les établissements employant « peu ou beaucoup » de smicards ont des comportements très voisins — en termes d'indicateurs retenus — Pour la clarté de l'exposé, nous n'avons donc finalement retenu que deux sous-populations (à smicards, sans smicards).

— La seconde méthode établit des régressions linéaires simples entre le pourcentage d'ouvriers smicards et les indicateurs définis ci-dessus, par secteur d'activité. ■

Les données que l'on a utilisées permettent seulement d'étudier les augmentations de salaire. Sur ce point, la question est double : la présence de salariés rémunérés au SMIC influe-t-elle sur le niveau des augmentations ? Contribue-t-elle à modifier l'éventail de la hiérarchie salariale ? Une analyse rapide des résultats donne à penser que les relèvements du SMIC (2,3 % en juin 1988, 1,0 % en juillet 1988) jouent un rôle moteur dans les augmentations salariales en exerçant une pression sur les rémunérations : les salaires ont ainsi augmenté de + 7,4 % d'avril 1987 à avril 1989 pour les établissements employant des smicards contre + 7,0 % pour les autres (voir graphique I). Mais la différence n'est pas flagrante : l'écart ne s'est creusé qu'au cours du dernier trimestre, jusque là les évolutions trimestrielles diffèrent très peu. Ainsi, l'effet mécanique présupposé du relèvement du SMIC sur les salaires ne joue pas à plein. Il ne semble pas y avoir de diffusion de l'augmentation du SMIC sur l'ensemble de la grille salariale.

On a une idée plus précise du phénomène en analysant les évolutions comparées des bas et haut de grille (voir graphiques II). Sur ce plan, les deux populations d'établissements se distinguent nettement :

— les établissements n'employant pas de smicards font évoluer parallèlement, ou quasiment, leurs bas et haut de grille : la hiérarchie des salaires reste stable ;

— par contre, les établissements employant des smicards pratiquent des hausses de salaire différenciées. Et dans ces unités, qui subissent pourtant directement la pression du SMIC, ce ne sont pas les faibles niveaux de rémunération qui progressent le plus, mais les hauts niveaux (+ 7,8 % pour ces derniers, contre + 7,0 % pour les autres sur la période avril 1987 - avril 1989). Bien plus : l'écart entre ces deux niveaux extrêmes s'est accru d'avril 1987 à avril 1988 ; les deux hausses du SMIC intervenues au deuxième trimestre 1988 ont ensuite contribué à le réduire, mais cet écart s'est de nouveau creusé sur la période suivante (juillet 1988 - avril 1989).

L'existence de « bas salaires » influe donc sur les pratiques de rémunération : là où elle se manifeste (par la présence de salariés rémunérés au SMIC) les augmentations de salaire sont différenciées, et conduisent à l'ouverture de l'éventail hiérarchique et non pas à son resserrement. On se trouve dans un cas de figure différent de

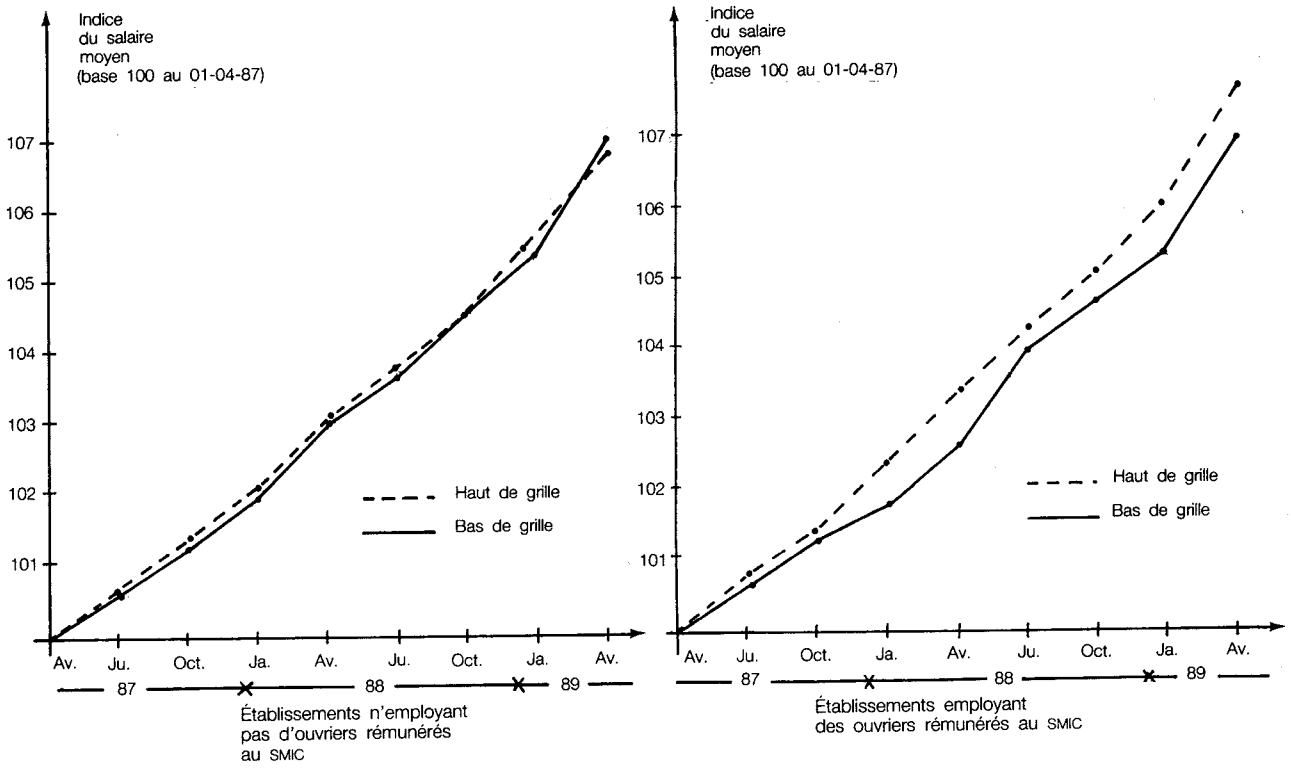
Le salaire mensuel ouvrier

L'enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre demande à chaque établissement, le salaire mensuel de base ouvrier en vigueur le premier jour de chaque trimestre et ce pour sept niveaux de qualification (du manœuvre à l'ouvrier hautement qualifié).

Dans la perspective d'analyser l'évolution de la hiérarchie des salaires, n'ont été retenus que les établissements qui ont un éventail hiérarchique significatif, c'est-à-dire ceux qui ont indiqué le salaire à la fois d'un ouvrier peu qualifié (niveau 1 ou 2 = bas de grille) et d'un ouvrier très qualifié (niveau 6 ou 7 = haut de grille). Ces établissements représentent environ 40 % des établissements du panel d'origine et se partagent en importance quasi égale entre les deux sous-populations que l'on a distinguées. ■

Graphique II

ÉVOLUTIONS DES SALAIRES DES BAS ET HAUT NIVEAUX DE QUALIFICATION



celui qui prévalait il y a quelques années, selon lequel la pression exercée par les relèvements du SMIC faisait croître plus vite les salaires des faibles qualifications que ceux des qualifications élevées, ce qui resserrait l'éventail salarial (1). Dans la période récente, en revanche, l'éventail salarial s'est ouvert, et ce malgré les relèvements du SMIC. Il faut souligner que le contexte conjoncturel général a changé. En période de fortes contraintes économiques, les entreprises cherchent à minimiser leurs coûts et le coût salarial en particulier. Elles subissent alors les relèvements du SMIC. En période de desserrement de ces contraintes, elles peuvent distribuer davantage que les simples augmentations « minimales ».

La lecture de ces résultats à travers les théories de la segmentation du marché du travail accrédite l'idée d'une différenciation de la main-d'œuvre dans le domaine salarial (2). Dans les établissements employant des smicards, des pratiques d'augmentation de salaire à deux vitesses seraient à l'œuvre, scindant la population ouvrière de l'établissement en (au moins) deux groupes : d'un côté des salariés (hautement) qualifiés touchant, dans la période, des augmentations de salaire relativement fortes, de l'autre une population peu qualifiée dont les salaires seraient relevés, au moins en partie, par des mécanismes institutionnels tels que le SMIC, ou encore les salaires conventionnels (3).

Si on revient à une analyse en termes de comportements d'établissement, on peut décrire la politique salariale des établissements « à bas salaires » (tout au moins ceux qui rémunèrent au SMIC) dans le domaine des augmentations de salaires, comme une combinaison d'une politique « passive » d'augmentation — les bas salaires sont (uniquement) relevés par le jeu de mécanismes institutionnels qui s'imposent à l'entreprise — et d'une politique « active » d'augmentation vis-à-vis d'une catégorie « ciblée » de leurs salariés.

Présence de smicards et recours aux emplois précaires

On entend ici par emplois précaires, les CDD et l'intérim.

Les établissements employant des smicards embauchent plus massivement des CDD : quel que soit le trimestre entre avril 1987 et avril 1989, les taux de CDD sont plus élevés (graphique III) ; le taux moyen calculé sur la période (3,9 %) est supérieur à celui des établissements n'employant aucun smicard et le demeure quel que soit la taille et le secteur d'activité (tableau I et II).

Quand on considère, par activité économique, le pourcentage de

(1) Voir par exemple le constat du CERC sur l'évolution des revenus entre 1984 et 1987.

(2) Cette thèse est défendue, par exemple, par Bernard Brunhes dans son rapport sur la flexibilité du travail, en particulier dans le cas de la Grande-Bretagne (voir Le Monde du 13.12.1988).

(3) Voir sur ce sujet, les cas de la chimie et du textile dans : C. Afsa, « Les relèvements salariaux de branche : quels impacts sur les salaires réels ? » *Travail et Emploi n° 34.*

Graphique III

TAUX DE CDD PAR TRIMESTRE
(avril 1987 - avril 1989)

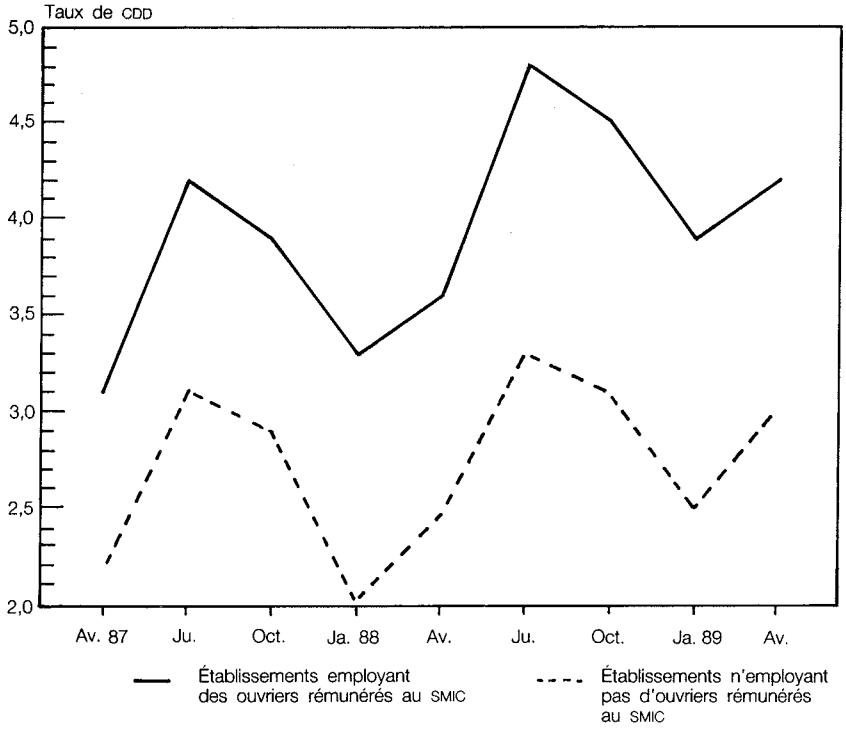


Tableau I

TAUX MOYENS DE CDD PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT

	Établissements n'employant pas d'ouvriers rémunérés au SMIC	Établissements employant des ouvriers rémunérés au SMIC
20 à 49	3,1	4,3
50 à 199	3,6	4,6
200 à 499	3,4	3,7
+ de 500	2,0	2,8
Ensemble	2,7	3,9

Tableau II

TAUX MOYENS DE CDD PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

	Établissements n'employant pas d'ouvriers rémunérés au SMIC	Établissements employant des ouvriers rémunérés au SMIC
Industries agricoles et alimentaires	5,4	7,0
Industrie de biens intermédiaires	2,5	4,2
Industrie de biens d'équipement	2,0	3,3
Industrie des biens de consommation	3,0	3,2
BTP	2,9	3,8
Transports	3,1	4,1

smicards et le pourcentage de CDD, on constate qu'il existe entre ces deux variables une liaison positive et significative (4) (graphique IV). Plus il y a de smicards dans une activité économique et plus le recours aux CDD est important (5). En fait, un groupe de trois secteurs semblent se distinguer : ces trois secteurs sont des secteurs traditionnels qui emploient beaucoup de smicards et où d'ailleurs, le salaire moyen ouvrier est le plus faible ; la gestion de la main-d'œuvre y est très spécifique. Leur « isolement » par rapport aux autres secteurs peut s'expliquer par le fait que les smicards ne se retrouveraient plus seulement parmi les CDD mais se compteraient aussi en grand nombre parmi les salariés permanents.

Le lien établi entre le pourcentage de smicards et le pourcentage de CDD montre ainsi que la pratique de rémunération au SMIC dans les entreprises est fortement corrélée à la précarité de l'emploi. Ce constat rejoint le concept de « *mobilité salariale* » défini par F. Bourguignon et C. Morrison (6). Pour ces auteurs, la notion de mobilité salariale fait référence tout à la fois au bas niveau et à la variabilité des salaires ouvriers ; la variabilité s'explique par les semaines ou mois de chômage qui accompagnent souvent les changements d'entreprises, de métier ou de secteur d'activité vécus plus fréquemment par les salariés ouvriers : ces périodes de recherche d'un nouvel emploi entraînent ainsi des variations significatives de salaires sur des salaires déjà faibles. Une telle mobilité des revenus implique donc pour ceux qui la subissent une grande incertitude quant à leur avenir et de fait une certaine précarité de leur situation économique. Ce concept s'applique en particulier au personnel embauché sous contrat à durée

(4) Régression du pourcentage de smicards sur le pourcentage de CDD :

$y = 0{,}05x + 2{,}76 \qquad (R^2 = 0{,}17)$
$\quad (2{,}0) \quad (9{,}5)$

La même régression effectuée sur les 19 secteurs restants indique une liaison beaucoup plus nette :

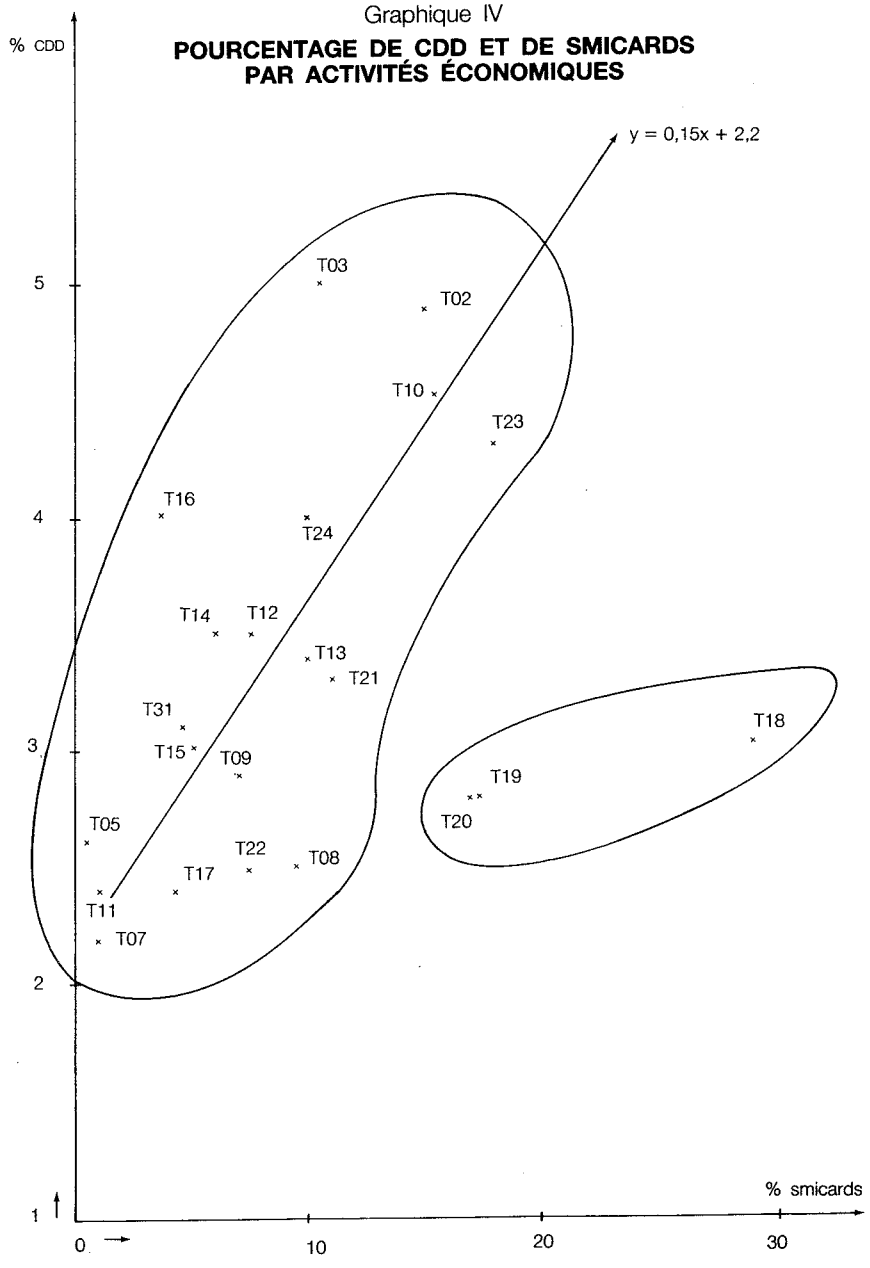
$y = 0{,}15x + 2{,}2 \qquad (R^2 = 0{,}60)$
$\quad (5{,}0) \quad (8{,}8)$

(5) On peut penser que les smicards et les CDD sont les mêmes individus : le CDD serait rémunéré au voisinage du SMIC. Mais on ne peut l'affirmer dans la mesure où rappelons-le, l'analyse porte sur des comportements d'établissements et non des caractéristiques individuelles.

(6) Voir article, « Les profils de carrière d'un échantillon d'ouvriers et employés », *Economie et Statistiques n° 198.*

Graphique IV

POURCENTAGE DE CDD ET DE SMICARDS PAR ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES



déterminée dans la mesure où celui-ci est soumis à de nombreux changements d'entreprises sans qu'il s'agisse le plus souvent de départ volontaire.

L'intérim est considéré comme une autre forme de précarité. A ce titre, on est amené comme pour les CDD à regarder le lien entre rémunération au SMIC et recours au personnel intérimaire. La comparaison de l'évolution de ce recours dans les deux types d'établissements étudiés fait apparaître un lien inverse à celui constaté pour les CDD : entre avril 1987 et avril 1989, les taux d'intérim des établissements employant des smicards sont, quel que soit le trimestre de la période, plus faibles et l'écart s'accentue en fin de période (graphique V).

En mettant en rapport le pourcentage de smicards et le pourcentage d'intérimaires par activité économique, on obtient la confirmation du lien inverse à celui existant pour les CDD : les entreprises fortement utilisatrices d'intérimaires sont aussi celles qui emploient le moins d'ouvriers smicards.

L'intérim est une forme de précarité d'une toute autre nature que le CDD ; il serait davantage utilisé par des entreprises à « qualification salariale élevée ». Ainsi que le relève F. Saget (7) : les établissements reconnaissent que le travail temporaire représente un coût plus élevé que le CDD (certaines entreprises peuvent être amenées à rémunérer l'intérimaire au-delà du salaire de référence), mais ils considèrent aussi que ce surcoût est le prix à payer pour disposer d'un personnel plus « fiable » ; pour l'auteur du rapport, cette logique de la qualité inciterait donc les entreprises à faire appel à l'intérim pour des emplois qualifiés et aux CDD pour les emplois plus banalisés. Notre constatation va bien dans ce sens.

L'évolution des effectifs dans les établissements employant des smicards : une amélioration fragile

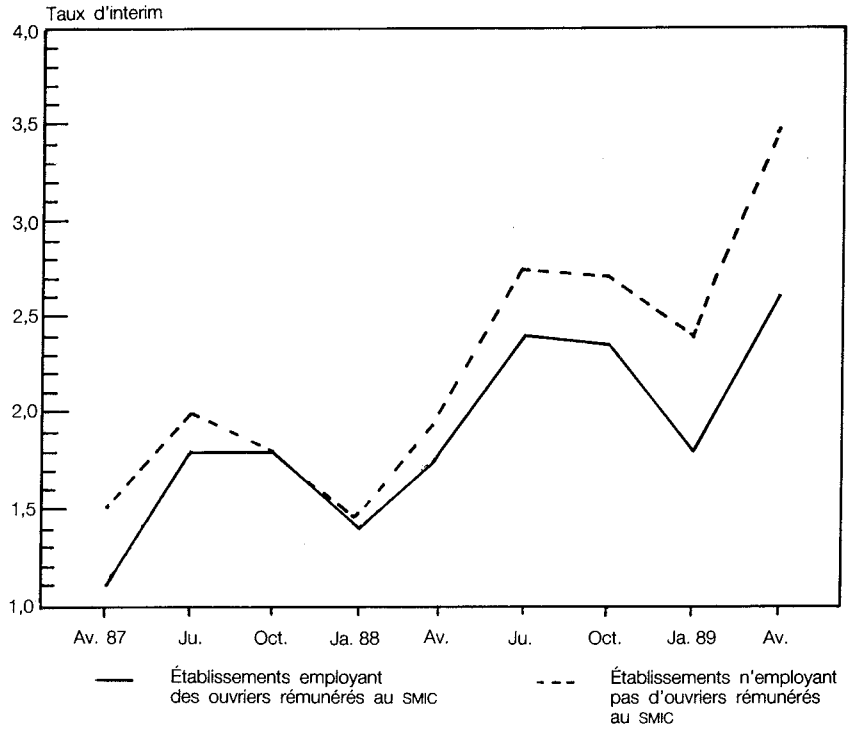
Poursuivant la même démarche que précédemment, on s'intéresse aux effectifs des deux catégories d'établissements déjà distinguées, mais plutôt que de suivre l'évolution des effectifs totaux des établissements, on retient celle des effectifs permanents (hors CDD). L'évolution du « noyau dur » de salariés est en effet une donnée importante pour qui appréhende le marché de l'emploi en termes de dualité. On gomme ainsi la variabilité de court terme de l'emploi due au personnel embauché sous contrat à durée déterminée.

La comparaison de l'évolution des effectifs hors CDD des établissements employant des smicards avec les autres établissements montre que la chute des effectifs permanents est moins forte dans les établissements employant des smicards entre avril 1987 et avril 1989 (– 1,9 % contre – 4,5 %, graphique VI). Cette évolution de l'emploi, moins défavorable globalement, est cependant beaucoup plus contrastée quand on considère la taille et le secteur d'activité. Les petits établissements employant des smicards semblent mieux s'adapter car ils maintiennent ou augmentent leurs effectifs. En revanche, les établissements de taille importante avec smicards (+ de 500 salariés) connaissent des baisses d'effectifs plus fortes que celles enregistrées

(7) Rapport de F. Saget, Tecsa Conseil, « Etude de l'impact de l'ordonnance du 11 août 1986 sur le travail différencié ».

Graphique V

TAUX D'INTERIM PAR TRIMESTRE
(avril 1987 - avril 1989)



par les grands établissements sans smicard (– 7,5 % contre – 6,9 %). Dans les industries agro-alimentaires, de biens intermédiaires ou d'équipement, de BTP et de Transports, les entreprises employant des smicards paraissent mieux résister, mais celles des industries de biens de consommation ont des diminutions d'effectifs tout à fait comparables à celles des autres établissements.

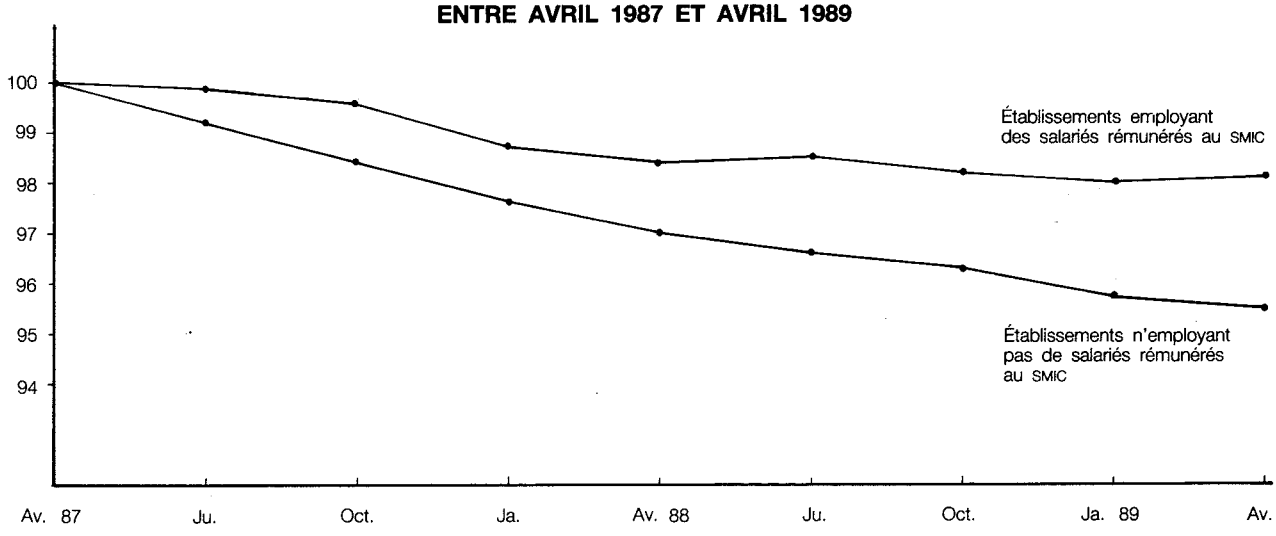
La confrontation du nombre de smicards et des indices d'évolution de l'emploi permanent, par activité économique, confirme l'idée que le lien entre la présence de « bas salaires » et l'évolution de l'emploi n'est pas affirmé : la liaison n'est pas significative (8) et ne permet pas de dire que l'amélioration de l'emploi est plus sensible dans les secteurs où une politique de rémunération au SMIC est mise en œuvre.

Cette évolution de l'emploi doit être replacée dans le contexte général de la conjoncture économique : or, cette dernière est favorable sur la période étudiée, plus encore depuis 1988 dans l'industrie. Dans ce contexte, les établissements employant des smicards auraient profité plus vite que les autres de la reprise, peut-être en licenciant moins, en tout cas en fixant un peu mieux leur emploi permanent. Le mouvement de l'emploi constaté dans ces établissements peut s'interpréter comme une meilleure adaptation aux changements conjoncturels. Il est difficile de tirer une conclusion générale du constat qui vient d'être effectué. Ainsi la faculté d'adaptation dont on a fait mention doit se juger sur le long terme, ce que ne permet pas la brièveté de la période d'étude. Si ces entreprises ont pu bénéficier d'une conjoncture favorable, sauront-elles se prémunir contre les retournements conjoncturels en développant une visée de long terme, en mettant en œuvre une organisation du travail ou des modes de gestion adéquats, en faisant des

(8) En adoptant une démarche analogue à celle réalisée pour les CDD et intérim, la régression du pourcentage de smicards aux indices des effectifs permanents montre que la liaison, bien que positive, n'est pas significative : ($R^2 = 0{,}14$)... $y = 0{,}14x - 5{,}8$
(0,9) (3,4)

Graphique VI

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS PERMANENTS
ENTRE AVRIL 1987 ET AVRIL 1989



LES SALARIÉS AU SMIC
Quelques chiffres

D'après l'enquête sur les salariés concernés par le relèvement du SMIC au 1er juillet 1988, les smicards étaient au nombre d'environ 1,6 million (1). Ils se décomposent selon le tableau suivant :

	Effectifs salariés totaux en milliers	Effectifs de smicards en milliers	% de smicards dans les effectifs salariés totaux
Salariés agricoles	240	72	30
Salariés des services domestiques	304	213	70
Salariés du secteur privé et du secteur public marchand :			
• Établissements de 10 salariés et plus	8 674	607	7
• Établissements de moins de 10 salariés	3 202	544	17
État et collectivités locales	5 020	151	3
Total	17 440	1 587	9

soit environ 1,4 million de smicards hors État et collectivités locales.

- Les smicards sont essentiellement concentrés dans les petits établissements.
- 40 % d'entre eux sont regroupés dans cinq secteurs économiques : textiles et habillement, cuir et chaussure, bois-meubles, commerce de détail alimentaire et hôtels-cafés-restaurants.
- 40 % des salariés rémunérés au SMIC ont moins de 26 ans et ils représentent un peu plus du quart des salariés de cette tranche d'âge.
- 70 % des smicards sont des ouvriers alors que ces derniers ne constituent que la moitié des salariés.
- 60 % des smicards sont des femmes alors qu'elles ne représentent qu'un tiers des salariés.

(1) Pour de plus amples informations, on pourra consulter « Les salariés au SMIC en juillet 1988 », par Pascale Tranvouez et Laurent Vassille, DSTE, n° 58, 1990.

investissements d'ordre qualitatif ? (9).

On a mis en évidence des comportements spécifiques des entreprises employant des smicards, tant sur le plan des augmentations salariales que sur le plan du recours aux formes d'emploi flexibles. Les établissements semblent gérer leur personnel de façon à recourir largement aux contrats à durée déterminée pour répondre à des surcharges momentanées d'activité. Parallèlement, ils fidélisent leur noyau dur constitué de salariés stables et qualifiés par une politique salariale différenciée.

Au niveau macro-économique et sur le court terme, l'évolution de l'emploi permanent dans ces établissements apparaît moins défavorable. A partir de ce constat, une dernière remarque s'impose. La croissance de l'emploi est à mettre en balance avec la création d'un marché du travail dual. Or, le progrès social ne se mesure pas à l'aune de la croissance de l'emploi si, au nom d'impératifs économiques elle est obtenue au prix d'un éclatement du marché du travail.

(9) Sur ce dernier point on citera les travaux de F. Eymard-Duvernay, Les produits et l'emploi : évolutions dans le nouveau contexte industriel (CEE).
Dans la mesure où les modes de gestion de l'emploi sont liés aux évolutions dans les technologies et les produits, une spécialisation sur des produits ne peut s'accommoder d'une politique de précarisation du travail : l'engagement dans des liens approfondis et durables avec la main-d'œuvre demeure plus que jamais une forme nécessaire de gestion.