

Le rôle normatif de la négociation salariale de branche

par Nicole Lanfranchi et Cédric Afsa *

La négociation salariale de branche joue-t-elle un rôle régulateur dans la pratique salariale des entreprises ? Deux études réalisées l'une en 1985, l'autre en 1990 montrent que sur les niveaux de salaires, les salaires minima n'ont pas de rôle contraignant sur les salaires réels : sur les évolutions de salaire, l'écart s'accroît entre salaires réels et salaires conventionnels surtout en période de conjoncture économique favorable. Les évolutions de salaires réels sont cependant plus proches des évolutions conventionnelles lorsque les branches négocient régulièrement.

Au total, la branche joue bien un rôle normatif sur les établissements qui en dépendent, même si ce rôle ne s'étend pas à l'ensemble des salaires réels. Elle joue également un rôle incitatif sur les salaires réels de l'ensemble des établissements.

Face à la dégradation importante du niveau des minima conventionnels, la question se pose de savoir à quelle réalité économique renvoie aujourd'hui la négociation collective de branche sur les salaires. Force est de constater l'attachement porté par l'ensemble des partenaires sociaux à ces négociations. Depuis 1982, année de la promulgation des lois Auroux visant à relancer la négociation salariale, la négociation de branche sur ce sujet se porte bien : ses résultats (au moins en taux de signature d'accords) sont stables, voire en hausse, sur la période 1982-1989.

L'investigation du domaine conventionnel en matière de salaire permet d'établir aujourd'hui la forte sensibilité de ce système de négociation à la conjoncture économique. Ce constat est-il suffisant ? Ne faut-il pas aussi s'interroger sur le caractère unilatéral de cette relation de cause à effet : dans quelle mesure la négociation salariale de branche exerce-t-elle un rôle de régulation sur l'environnement économique ? Même sans parler de régulation, peut-on faire état d'une relation de causalité des salaires négociés au niveau de la branche sur la conjoncture économique ?

L'analyse ici développée, s'appuie sur les données relatives à la

négociation salariale de branche entre 1985 et 1989.

Dans un premier temps, on effectuera un bref rappel de l'évolution du rôle de la négociation collective au cours de la dernière décennie. Le constat chiffré de l'activité conventionnelle salariale entre 1985 et 1989 permettra ensuite d'éclairer la signification des évolutions récentes et de mettre en évidence les mécanismes de la négociation salariale. Enfin, à partir du rapprochement entre salaires minima hiérarchiques et salaires réels, on tentera d'évaluer les liens entre la négociation salariale de branche et les salaires réellement pratiqués dans les entreprises.

L'évolution historique du rôle de la négociation

Le rôle de la négociation salariale de branche a évolué au cours de ces dix dernières années. On est passé progressivement d'un rôle de « police des salaires » (1) à un rôle normatif de la négociation salariale.

• Jusqu'en 1982, date du début de la période de désindexation officielle, le salaire minimum hiérarchique est considéré comme le salaire que peut payer l'entreprise la plus défavorisée de la branche. L'accord répercuté à l'ensemble des entreprises la hausse déjà intervenue

dans un certain nombre d'entre elles. Les différences, en niveau ou en évolution, constatées entre les branches, sont fonction de la situation économique propre à chaque profession. Il convient à ce propos de rappeler que les minima hiérarchiques, qui constituent la grande majorité des salaires négociés, sont par définition susceptibles d'être inférieurs aux salaires réellement pratiqués dans l'entreprise. Ils ne s'imposent pas de manière forte à l'entreprise, comme peut le faire un accord sur les salaires réels. Dans ce contexte, le rôle de la branche est accepté au niveau de l'entreprise mais controversé au niveau macro-économique. En effet, les conventions collectives prévoient de façon automatique des revalorisations égales à la hausse des prix ; la partie négociée de l'accord vise alors à octroyer un « plus », à accroître le pouvoir d'achat des salariés, et risque ainsi d'alimenter le processus inflationniste.

• A partir de 1982, l'indexation ex-ante, basée sur un objectif d'inflation, régule et homogénéise l'évolution des minima. Cette mesure s'inscrit dans le cadre d'une politique salariale rigoureuse visant à une moindre progression de la hausse des salaires, elle-même favorable à un ralentissement de la hausse des prix. L'objectif de la diminution du rythme d'inflation, doit servir de référence aux négociateurs. Le principe est posé de l'alignement des augmentations conventionnelles sur les directives gouvernementales. La négociation de branche devient le relais de la norme légale.

• En 1986, le redressement de la situation économique crée une situation nouvelle, des liens plus étroits s'établissent entre les salariés et la situation financière de l'entreprise. Les entreprises sont confrontées au problème de la répartition des fruits de la croissance, alors que le niveau de la branche résiste à cette pression et maintient le cap des objectifs gouvernementaux. Dès lors que l'objectif d'inflation ex-ante n'est plus réalisé, les

* Nicole Lanfranchi et Cédric Afsa appartiennent à la Division Salaires et Conventions salariales du Service des Études et de la Statistique.

(1) *Négociation collective : quels enjeux ?*, Rapport du Commissariat Général au Plan, mai 1988.

branches abandonnent cette norme de référence ; elles se fixent leur propre norme, définie selon des critères propres. On voit ainsi apparaître une notion de norme générale de branche, résultat de la négociation de branche dans son ensemble. Cette norme tout en étant supérieure à la prévision de hausse des prix, ne « dérape » pas totalement. Elle est en outre, renforcée par la position du CNPF dans la définition de sa politique salariale. Depuis 1983, la recommandation édictée par cette instance chaque début d'année, n'est plus chiffrée. Elle se limite à retenir le principe essentiel d'une évolution des augmentations générales « en fonction des critères économiques globaux propres à chaque branche ». En dépit de cet aspect peu directif, par son existence même, la recommandation du CNPF contribue à la reconnaissance de cette norme générale.

La transformation des modalités et du contenu de la négociation entre 1985 et 1989 (2)

Le nombre d'accords signés, le nombre de relèvements prévus, la date de signature, la date d'effet sont autant d'éléments permettant d'identifier la stratégie d'adaptation de la branche à un environnement économique.

Le calendrier de relèvements

D'une manière générale les choix s'articulent autour de deux modes d'action. Ou bien la branche opte pour une politique salariale rigide et fixe en début d'année un nombre donné de relèvements, ou bien elle adopte une attitude plus souple, l'autorisant à réaménager son calendrier en fonction de l'évolution de la conjoncture. Ces scénarii se retrouvent dans les résultats d'ensemble. Le canevas général fait apparaître que les trois quarts des conventions étudiées réalisent leur politique salariale en signant un accord unique dans l'année (tableau 1). Les revalorisations ont lieu en un ou deux temps (tableau 2). Peu de branches pratiquent une programmation des hausses puis-

(2) L'observation porte sur l'ensemble des branches couvrant plus de 10 000 salariés, ayant négocié et conclu des accords sur la période. Les statistiques proviennent de la base de données des salaires minima des branches de plus de 10 000 salariés du Service des Études et de la Statistique.

Tableau 1
NOMBRE D'ACCORDS PAR CONVENTION

	1	2	3	4	T
1985	76,6	19,2	4,2	—	100,0
1986	80,0	15,9	3,3	0,8	100,0
1987	61,5	33,7	4,8	—	100,0
1988	73,3	24,5	2,2	—	100,0
1989	76,6	20,8	2,6	—	100,0

Tableau 2
NOMBRE DE RELÈVEMENTS PAR CONVENTION

	1	2	3	4	T
1985	39,5	43,4	13,2	3,9	100,0
1986	53,5	36,4	9,3	0,8	100,0
1987	45,5	42,7	8,2	3,6	100,0
1988	46,9	45,8	7,3	—	100,0
1989	48,1	35,8	13,6	2,5	100,0

Tableau 3
NOMBRE DE RELÈVEMENTS PAR ACCORD

	1	2	3	4	T
1985	62,7	26,8	9,1	1,3	100,0
1986	74,7	20,6	4,0	0,7	100,0
1987	77,2	19,5	3,3	—	100,0
1988	72,4	25,0	2,6	—	100,0
1989	72,2	21,6	5,1	1,1	100,0

que trois accords sur quatre prévoient un seul relèvement (tableau 3).

Ce mode de négociation semble peu adapté à une réelle anticipation sur la totalité de l'année. Pourtant les conventions collectives disposent de diverses procédures de révision des salaires ayant pour objet de favoriser la conclusion d'accords en cours d'année. Si les « clauses de sauvegarde », stipulant des conditions de rattrapage en fonction du niveau de l'inflation effectivement constatée ont quasiment disparu, les « clauses de rendez-vous » moins rigoureuses se rencontrent fréquemment dans les accords salariaux. Elles sont en général impératives, le rendez-vous est fixé à l'avance. Plus rares sont les « clauses conditionnelles », pour lesquelles le rendez-vous n'a lieu que si la hausse de l'indice des prix est supérieur aux prévisions. Ces clauses permettent l'ouverture de négociations, mais n'obligent en rien à la signature d'un accord. Elles sont tout au moins l'occasion

de faire le point sur la situation des salaires dans la branche.

On constate un assouplissement de ces comportements sur la période 1985-1989.

En 1985, les directives gouvernementales sont encore rigoureuses. Les branches se fixent comme but prioritaire la lutte contre l'inflation ; 40 % d'entre elles concluent un accord unique, prévoyant au moins deux relèvements. Elles ont alors la certitude de ne pas avoir à renégocier la hausse décidée.

En 1987, face aux prévisions plutôt pessimistes des divers instituts de conjoncture, les syndicats de salariés mettent l'accent sur la nécessité d'incorporer dans les accords des clauses de rendez-vous. En milieu d'année, le rythme d'inflation prévu est révisé à la hausse ; il passe de 1,7 à 2,4. Cette mesure a pour effet direct un regain de l'activité conventionnelle : le nombre de branches ayant conclu deux accords augmente de façon importante. A ce stade, apparaît

Tableau 4
CALENDRIER DES ACCORDS

	Janv.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juil.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	T
1985	17,0	11,8	11,8	9,1	5,9	9,8	4,6	—	6,5	7,2	4,5	11,8	100,0
1986	19,4	11,4	13,4	9,3	4,0	12,0	7,3	—	5,3	7,3	4,6	6,0	100,0
1987	10,1	10,1	10,1	16,1	4,7	8,0	5,4	0,7	6,1	14,1	7,3	7,3	100,0
1988	12,9	9,5	14,7	10,3	6,0	15,5	0,9	—	3,5	12,9	9,5	4,3	100,0
1989	20,6	7,3	15,5	10,3	6,2	4,1	5,1	1,0	8,3	14,4	3,1	4,1	100,0

Tableau 5
CALENDRIER DES RELÈVEMENTS

	Janv.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juil.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	T
1985	12,4	6,9	5,1	14,5	3,9	7,3	12,8	0,8	5,1	21,4	4,3	5,5	100,0
1986	14,3	8,9	5,9	15,8	5,4	6,4	14,3	—	4,4	16,2	3,0	5,4	100,0
1987	11,3	5,9	4,3	16,0	5,9	7,0	10,7	0,5	4,8	23,5	3,7	6,4	100,0
1988	11,7	7,1	4,5	18,9	3,3	8,5	7,8	0,6	4,5	22,1	7,1	3,9	100,0
1989	13,0	5,1	8,7	14,5	5,8	4,4	8,7	0,7	7,2	23,2	5,1	3,6	100,0

Tableau 6
RÉPARTITION DES CONVENTIONS SELON LE MOIS DU PREMIER RELÈVEMENT

	Janv.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juil.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	T
1985	22,5	12,4	9,3	24,0	5,4	7,0	7,0	—	—	7,0	1,5	3,9	100,0
1986	22,5	13,9	8,5	22,5	3,9	7,7	12,4	—	—	3,9	3,1	1,6	100,0
1987	19,0	10,0	7,3	26,4	10,0	5,5	9,1	—	—	10,0	—	2,7	100,0
1988	18,7	11,5	7,3	29,2	5,2	11,5	6,2	—	2,1	7,3	1,0	—	100,0
1989	22,2	8,6	14,8	22,2	5,0	2,5	5,0	—	3,7	9,7	1,2	5,0	100,0

déjà la souplesse du système qui autorise une adaptation rapide à toute modification conjoncturelle.

En début d'année

L'essentiel de l'activité salariale s'opère au premier semestre. L'habitude est prise de conclure au cours des six premiers mois de l'année ; 70 % des accords sont en effet signés durant cette période (tableau 4), exception faite de l'année 1987, qui pour des raisons déjà mentionnées, accuse un taux de signature supérieur au cours du deuxième semestre. En revanche les relèvements, résultats de ces accords, couvrent l'année entière. Ils sont relativement bien répartis sur les douze mois de l'année, avec des pointes traditionnelles en janvier, avril, juillet et octobre (tableau 5).

Si l'on se réfère au premier relèvement intervenant dans l'année, on constate que dans 80 % des branches, il prend effet au premier

semestre. On peut faire l'hypothèse qu'une fois connu l'objectif des prix sur l'année, les branches « phares » telles la métallurgie région parisienne, la chimie, le pétrole, font connaître rapidement leur position en matière de salaires. Les branches plus modestes en effectifs couverts déterminent ensuite leur stratégie propre au regard de ces augmentations. Ne disposant pas de la capacité ou de la volonté des grosses branches à définir une politique stricte sur l'année, elles préfèrent se réserver une marge de manœuvre en ne distribuant pas la totalité de la hausse en début d'année. Les augmentations intervenant au deuxième semestre permettent de solder la différence ou de faire face à des facteurs endogènes ou de nature conjoncturelle.

Les hausses accordées

Entre 1985 et 1988, les branches adoptent progressivement un comportement extrêmement normé. La

moyenne des hausses accordées sur douze mois, ainsi que la médiane conservent un écart quasiment stable par rapport à l'objectif d'évolution des prix fixé par le gouvernement (tableau 6). La plage interquartile diminue régulièrement. La dispersion des hausses autour de la médiane (ou norme d'augmentation) tend à se réduire. L'écart observé entre la médiane d'augmentation et la prévision d'inflation est en partie dû à un décalage entre l'année civile qui sert de référence au calcul du taux de hausse des prix annuels et la période parfois supérieure à douze mois sur laquelle porte les accords salariaux signés une année donnée.

Toujours entre 1985 et 1988, l'examen des rythmes semestriels de hausse montre que la revalorisation majeure est accordée au cours du premier semestre. La faible dispersion au cours du deuxième semestre, alors que les effectifs concernés sont comparables, permet de vérifier l'hypothèse d'une stratégie en deux temps déjà évoquée.

Encadré méthodologique

Sur le premier point (écart des niveaux de salaires) un certain nombre de travaux ont déjà été réalisés dont on rappellera ici les conclusions essentielles.

La deuxième question (écart des évolutions de salaires) a fait l'objet d'un travail statistique spécifique qui est présenté ici. Il a consisté à élaborer des indices trimestriels d'évolution des salaires minima hiérarchiques de 44 branches nationales parmi les plus importantes (en termes d'effectifs) d'une part, et des salaires réels des établissements couverts par ces branches d'autre part. Les branches couvrent toutes plus de 10 000 salariés. Ont été exclues les branches infranationales (de la métallurgie du bâtiment par exemple) et les branches à filières (transports par exemple). Par salaire réel il faut entendre ici salaire de base, hors prime ou gratification de toute nature ; les notions de minimum hiérarchique d'un côté et de salaire de base de l'autre sont donc très voisines. Précisons qu'ont été examinés les seuls salaires ouvriers. L'indice des salaires minima a été calculé à partir de la base de données des salaires minima du Service des Études et de la Statistique. L'indice des salaires réels provient d'une exploitation spécifique d'un panel constitué à partir des fichiers de l'enquête trimestrielle ACEMO.

Notons bien que le constat qui est fait sur les évolutions de salaire est d'ordre macro-économique. Ce que l'on compare, ce sont des évolutions moyennes de salaires. On n'étudie pas les éventuels phénomènes de diffusion des hausses conventionnelles dans les entreprises (1). ■

(1) Certains aspects de ces phénomènes de diffusion ont été étudiés par ailleurs. Voir en particulier D. Deruelle, *Diffusion des hausses de salaires dans l'industrie chimique*, Annales de l'INSEE n° 7 et C. Afsa, *Les relèvements salariaux de branche : quels impacts sur les salaires réels ?* Travail et Emploi n° 34.

La hausse principale est distribuée au premier semestre, avec une marge de manœuvre plus ou moins grande par rapport aux prévisions gouvernementales. En effet, l'expérience de 1986 où l'objectif des prix avait été révisé à la baisse, puis celle de 1987 où il l'avait été à la hausse, encourage les branches à adopter une attitude attentiste. Au deuxième semestre, les branches distribuent le solde. L'incertitude sur l'évolution des prix est en partie levée à ce moment-là. La dispersion est alors moindre.

L'année 1989 marque une rupture. Les hausses accordées par les branches dépassent l'objectif de prix fixé par le gouvernement, mais surtout la dispersion augmente. L'auto-régulation constatée précédemment cesse de fonctionner. Les résultats semestriels permettent de situer précisément au cours du deuxième semestre les changements intervenus en 1989. L'accroissement important de la moyenne (2,6 au premier semestre contre 3,9 au deuxième semestre) et l'augmentation de la plage inter-quartile indiquent la présence de hausses atypiques. L'amélioration de la situation économique met les branches dans une situation nou-

Tableau 7
RYTHME DE HAUSSE ANNUELLE

	Effectifs	Moyenne pondérée	Q2 (1)	Q3 - Q2 (2)	Prévision de la hausse de prix
1985	4 055 000	6,0	5,0	2,4	4,5
1986	3 861 000	4,2	3,0	2,3	2,9 puis 2,3
1987	3 590 000	3,3	2,8	1,7	1,7 puis 2,4
1988	3 000 000	3,6	3,0	1,5	2,5
1989	2 626 000	5,0	3,4	2,7	2,5

(1) Médiane
(2) Plage inter-quartile

Tableau 8
RYTHME DE HAUSSE SEMESTRIELLE

	Effectifs	Moyenne pondérée	Q2 (1)	Q3 - Q1 (2)
1985	1 ^{er} sem.	3 407 000	3,9	2,7
	2 ^e sem.	3 505 000	3,1	2,2
1986	1 ^{er} sem.	3 029 000	3,6	2,0
	2 ^e sem.	2 829 000	1,8	1,5
1987	1 ^{er} sem.	2 305 000	2,8	2,2
	2 ^e sem.	2 694 000	2,0	1,6
1988	1 ^{er} sem.	2 665 000	2,4	1,8
	2 ^e sem.	2 647 000	2,2	1,2
1989	1 ^{er} sem.	2 317 000	2,6	2,0
	2 ^e sem.	2 138 000	3,9	1,6

(1) Médiane
(2) Plage inter-quartile

velle. Seront-elles capables d'associer les salariés aux fruits de l'expansion sans remettre en cause la lutte contre l'inflation ?

Salaires réels et salaires conventionnels : quels liens ?

L'analyse tend à conclure à un rôle normatif ou régulateur de la branche où la négociation salariale vient d'être conduite : la négociation de branche exercerait une influence sur l'environnement économique. Plus spécifiquement, les pratiques salariales des entreprises, dans la fixation des niveaux de salaire tout au moins, seraient en partie déterminées par les relèvements des salaires décidés au niveau des branches.

A partir des données statistiques dont nous disposons, nous nous contentons ici d'examiner deux questions (voir encadré) :

- les salaires conventionnels (fixés au niveau de la branche conventionnelle) remplissent-ils leur rôle de salaires minima ? Leurs niveaux sont-ils contraignants pour les salaires que pratiquent (réellement) les entreprises de ces branches ? Plus simplement, quels sont les écarts de niveau entre les minima et les réels ?

- les entreprises répercutent-elles sur les salaires qu'elles versent à leurs salariés les hausses des minima décidées par leurs branches ?

Des minima de branche bien inférieurs aux salaires réels

En termes de niveau de salaire, des estimations ont été effectuées en 1985 sur une vingtaine de branches nationales (3) : les salaires réels ouvriers sont, en moyenne, supérieurs à 20 % aux salaires conventionnels ; la dispersion des salaires réels est plus élevée que celle des minima : le rapport du salaire moyen d'un ouvrier hautement qualifié au salaire moyen d'un ouvrier sans qualification s'établit respectivement à 1,35 et 1,12.

Il s'agit bien sûr de valeurs moyennes. La situation est variable d'une branche à l'autre. On a pu ainsi mettre en évidence deux types de branche :

- les branches où à la fois les salaires réels et conventionnels et

leurs dispersions sont proches. On peut dire que, pour ce type de branche, la négociation a produit des grilles à la fois adaptées en étendue (en hiérarchie) et en niveau à la réalité des salaires ouvriers. Elles représentent un tiers de l'échantillon ;

- les branches dont les grilles sont inadaptées, mais de deux façons différentes, soit parce que les salaires minima de début de grille sont trop bas — l'éventail des salaires conventionnels est très ouvert mais ceci est factice, car les premiers niveaux de minima sont nettement en dessous du SMIC —, soit parce que la croissance des salaires avec la qualification est plus faible que celle constatée pour les salaires réels alors que le premier niveau correspond à peu près au SMIC.

D'une manière globale donc, en parlant en termes de niveau, les salaires conventionnels et les salaires réels semblent relever de réalités disjointes.

Cette idée est confortée par l'examen de la position des débuts de grille par rapport au SMIC. Des calculs effectués sur les salaires ouvriers des branches de plus de 10 000 salariés montrent que pour 95 % des branches, le premier niveau de la grille est inférieur au SMIC et ne saurait ipso-facto remplir son rôle de minimum.

De par l'écart qui les sépare des salaires réels, les salaires minima ne

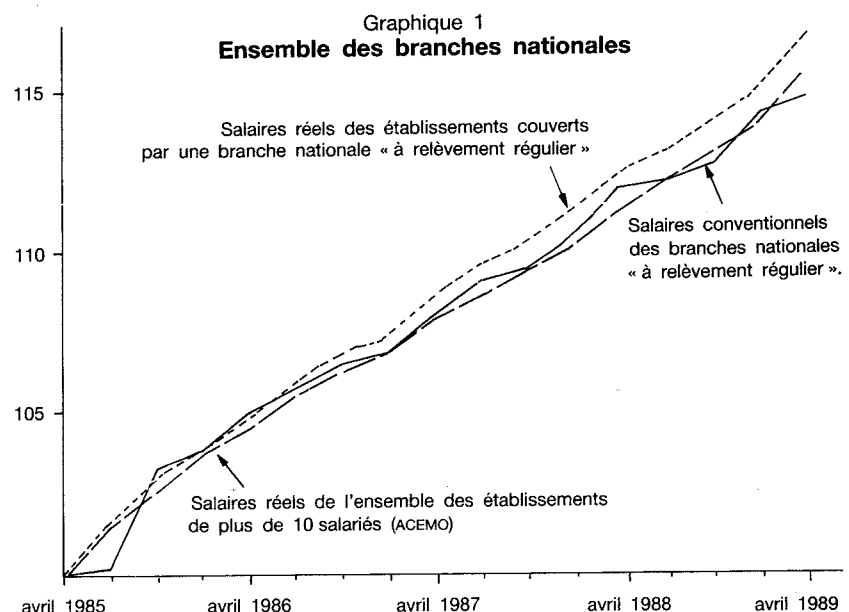
sont donc pas à même d'avoir sur ceux-ci un rôle contraignant. Autrement dit, un relèvement de branche n'a pas, en principe, à être répercuté de manière automatique sur les salaires réels puisqu'ils sont loin de coller aux minima. Les employeurs disposent donc pour leurs pratiques d'augmentation salariale d'une marge de manœuvre par rapport à leur branche conventionnelle qui n'est pas négligeable. La question du lien entre les évolutions des salaires conventionnels et des salaires réels reste entière.

Un écart qui s'accroît entre salaires réels et salaires conventionnels

De toutes façons, on sait bien que les relèvements conventionnels et réels ne se font pas sous les mêmes modes. Ils obéissent à des mécanismes de hausse de natures différentes. Pour prendre un exemple simple, les nombres annuels de relèvements sont différents : en 1988, les salaires réels des entreprises ont été relevés deux fois dans 42 % des cas, et trois fois dans 23 % des cas (4). De fait, l'examen comparé des évolutions met en évidence des divergences.

Ainsi les courbes d'évolution des salaires réels et des salaires conventionnels s'écartent sensiblement. On peut, au vu du graphique 1, distinguer deux périodes :

(4) Résultats tirés d'une exploitation particulière de l'enquête mensuelle sur l'évolution des salaires.



Les trois évolutions des salaires conventionnels et des salaires réels des établissements couverts par les 20 branches « à relèvement régulier », ainsi que des salaires réels de l'ensemble des établissements, ont été calculés de la même façon : il s'agit d'un chaînage d'indices trimestriels à champ constant.

(3) Voir le bilan annuel de la négociation collective de 1985.

— une première période qui se termine à la fin de l'année 1986 ; les hausses trimestrielles, même si elles sont fortement contrastées, restent proches en moyenne : l'évolution trimestrielle moyenne calculée sur la période avril 1985-octobre 1986, s'élève en effet à 1,12 pour les réels et à 1,09 pour les minima ;

— une seconde période, où les salaires réels augmentent globalement plus vite que les conventionnels : les évolutions trimestrielles moyennes sur la période octobre 1986-janvier 1989 (5) sont respectivement de 0,89 et 0,72, soit un écart de 0,17 point (environ 20 % en valeur relative).

Ainsi les évolutions réelles et conventionnelles sont comparables sur la première période, mais non sur la deuxième.

Ces deux périodes s'inscrivent en fait dans des contextes économiques différents. La première se caractérise par un ralentissement sensible de l'inflation, qui en 1985, a même quelque peu surpris les acteurs socio-économiques ; durant la deuxième période, la conjoncture économique s'améliore, la trésorerie entreprise retrouve une certaine « santé », les contraintes économique-financières qui pesaient sur elles se desserrent.

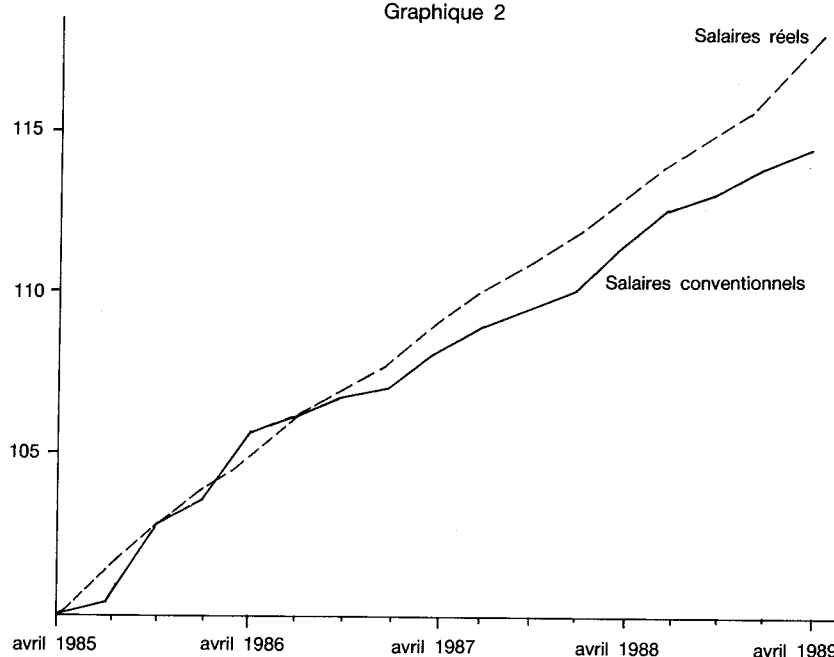
Les branches qui négocient régulièrement : des évolutions de salaires réels plus proches des évolutions conventionnelles

En réalité, la quarantaine de branches retenues pour la présente analyse n'ont pas eu la même activité conventionnelle. Vingt d'entre elles sont loin d'avoir relevé régulièrement leur minima. Il est dès lors intéressant de faire l'exercice de comparaison sur les vingt autres branches qui fixent régulièrement leurs salaires et se donnent au moins les moyens d'exercer une éventuelle fonction normative.

Le graphique 2 représente ainsi les évolutions des salaires pour la vingtaine de branches qui, sur la période avril 1985-avril 1989 ont relevé au moins une fois par an leur minima. Une troisième courbe a été ajoutée, celle de l'évolution des salaires réels ouvriers de l'ensemble

(5) Le premier trimestre 1989 constitue, pour les salaires réels, une période particulière. La forte hausse s'explique en partie par une « avance » sur les hausses à venir dont auraient bénéficié les salariés.

Graphique 2



Les trois évolutions des salaires conventionnels et des salaires réels des établissements couverts par les 20 branches « à relèvement régulier », ainsi que des salaires réels de l'ensemble des établissements, ont été calculés de la même façon : il s'agit d'un chaînage d'indices trimestriels à champ constant.

des établissements de plus de 10 salariés du secteur privé (champ de l'enquête ACEMO du Ministère du Travail).

Trois enseignements intéressants se dégagent :

- Sur la première période (avril 1985-octobre 1986), les évolutions trimestrielles moyennes sont toujours proches (1,10 pour les réels et 1,05 pour les conventionnels), mais sur la deuxième période (octobre 1986 à avril 1989), l'écart entre les évolutions reste à 0,05 point (0,84

contre 0,79). Il semble bien y avoir un effet de la régularité de la négociation sur l'ajustement des évolutions.

- Les hausses trimestrielles des salaires conventionnels restent contrastées ; elles s'étalent entre 0,3 % et 3,0 % (voir tableau 9) ; en particulier elles sont inférieures à 0,5 % dans le tiers des cas. Les hausses réelles, en revanche, sont comprises entre 0,7 % et 1,6 %.

Ce résultat confirme d'une part la différence de nature des méca-

Tableau 9
ÉVOLUTIONS TRIMESTRIELLES
BRANCHES À « RELÈVEMENT RÉGULIER »

	Trimestre	Salaires conventionnels	Salaires réels
1985	2	0,3	1,6
	3	3,0	1,4
	4	0,4	0,8
1986	1	1,1	1,0
	2	0,7	1,0
	3	0,7	0,8
1987	4	0,4	0,6
	1	1,0	1,1
	2	1,0	0,9
1988	3	0,4	0,7
	4	0,9	1,0
	1	1,3	1,0
1989	2	0,2	0,7
	3	0,6	0,8
	4	1,3	0,9
1989	1	0,4	1,4

nismes de hausse des branches et des entreprises. D'autre part, et surtout, il signifie que le lien de très court terme entre les deux types de hausses est faible voire absent. Par exemple, une forte hausse conventionnelle sur un trimestre ne se traduit pas nécessairement par un redémarrage des salaires réels.

- La courbe d'évolution des salaires réels de l'ensemble des établissements se situe au-dessous de celle des établissements des branches « à relèvement régulier ». Ces établissements-ci ont donc, sur le plan des augmentations de salaires, une situation privilégiée.

On pourrait ainsi conclure que les relèvements réguliers de branche ont un rôle incitatif sur les réels. Cette interprétation est toutefois fragile : il se peut que les branches qui ne sont pas retenues parmi les vingt « à relèvement régulier » aient accordé des augmenta-

tions de minima moins fortes, ce qui aboutirait, toutes choses égales par ailleurs, à des hausses réelles moins élevées. Il se peut aussi que ces vingt branches connaissent une conjoncture économique plus favorable que les autres : les établissements accorderaient alors des augmentations plus élevées et d'ailleurs les négociations de branches seraient plus « faciles ».

*
**

Dans le contexte actuel, la branche a vocation à jouer un rôle normatif. La question qui se pose alors est de savoir de quelle manière peuvent s'observer les effets de la négociation salariale de branche.

Nous avons fait l'hypothèse qu'ils pourraient induire un ajustement entre l'évolution des salaires minima conventionnels et des sa-

laires réels. Cette hypothèse n'a été vérifiée qu'en partie. La fonction normative de la branche sur ses établissements opère effectivement. L'extension de cette fonction à l'ensemble des salaires réels, reprenant l'idée de départ qui était celle d'une notion de norme générale de branche, ne peut être observée dans les faits.

L'évolution contrôlée des salaires réels de l'ensemble des établissements, en particulier sur la période récente, nous permet toutefois de formuler une dernière hypothèse. La négociation salariale de branche a bien un rôle incitatif ; elle peut, dans le même temps avoir un rôle régulateur, notamment auprès des établissements qui ne peuvent se référer à leur propre branche. Elle encadrerait alors les salaires réels en évitant des revalorisations jugées excessives, si elles étaient par exemple supérieures à la progression du pouvoir d'achat. ■