Les salaires et la négociation salariale dans le secteur privé et semi-public à la mi-1995 : *légères hausses de salaires (*)*

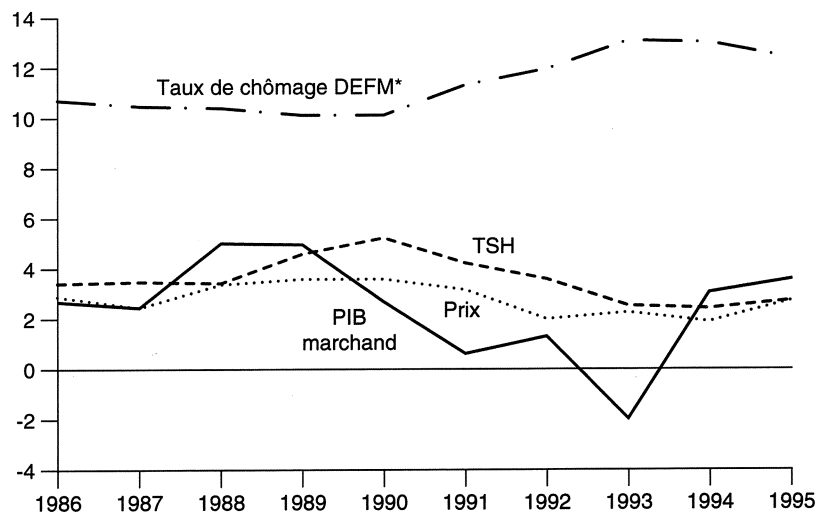
par Pierre Laulhé et Didier Folquès (**)

Les augmentations de salaire négociées par les entreprises en début d'année, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, ont été légèrement plus fortes qu'un an plus tôt : 2,3 % en moyenne par accord contre 2,0 %. Les accords sont plus nombreux à mentionner le recours à l'individualisation et une part importante est accordée dans la négociation aux primes ciblées, traduisant une recherche croissante de flexibilité salariale par les entreprises.

La tendance à la hausse est confirmée par les statistiques de salaires : les salaires de base de l'ensemble des salariés ont progressé de 1,4 % de janvier à juillet 1995 contre 1,1 % un an plus tôt. Ces augmentations ont été en partie induites par la dernière hausse du SMIC. La diminution constante du chômage et une légère accélération de l'inflation sont également favorables à une plus forte dynamique salariale. En 1995, le TSH devrait augmenter d'environ 2,8 %. Compte-tenu des prévisions d'inflation (2,5 %), l'année devrait se solder par un léger accroissement du pouvoir d'achat.

Après une nette amélioration au premier semestre 1994, la croissance de l'économie française retrouve un rythme plus modéré au cours du premier semestre 1995 : le PIB a progressé de 1,1 % pendant cette période alors que sa hausse atteignait 1,7 % un an plus tôt. Principale cause de ce ralentissement, le rythme de progression de la reprise industrielle se modère peu à peu, après une très forte accélération au cours de la première moitié de l'année 1994. Cependant l'emploi continue de croître régulièrement (+ 0,8 % dans les secteurs marchands non agricoles au premier semestre 1995).

Graphique 1



* Taux de chômage au sens DEFM ie DEFM/population active.

Une légère reprise des salaires tirée à la hausse par le SMIC

Si le niveau du chômage et la faible inflation continuent à influer négativement sur les salaires, leurs évolutions récentes sont favorables à une certaine relance de la dynamique salariale (graphique 1). Le chômage reste à un niveau élevé, mais a amorcé une décrue continue depuis trois trimestres (- 5,3 % de septembre à juin - DEFM de catégorie 1, données CVS). Après un ralentissement de l'inflation au second semestre 1994 par rapport à la même période de 1993, la hausse des prix, toujours très modérée, s'est légèrement accélérée au premier semestre : 1,2 % contre 0,9 % au premier semestre 1994. Cependant l'ajustement entre les prix et les salaires s'opère avec un délai d'un ou deux trimestres et a donc peu joué au cours du premier

(*) Ce texte a déjà été publié dans le n°114 de la collection Premières Synthèses de la DARES.

(**) DARES.

semestre 1995. La tendance à la reprise salariale a toutefois été amplifiée par la revalorisation du SMIC de 4 % au premier juillet 1995. Quant à la hausse de deux points de la TVA au 1er août, elle pourrait commencer à produire des effets sur les augmentations de salaire vers la fin de l'année.

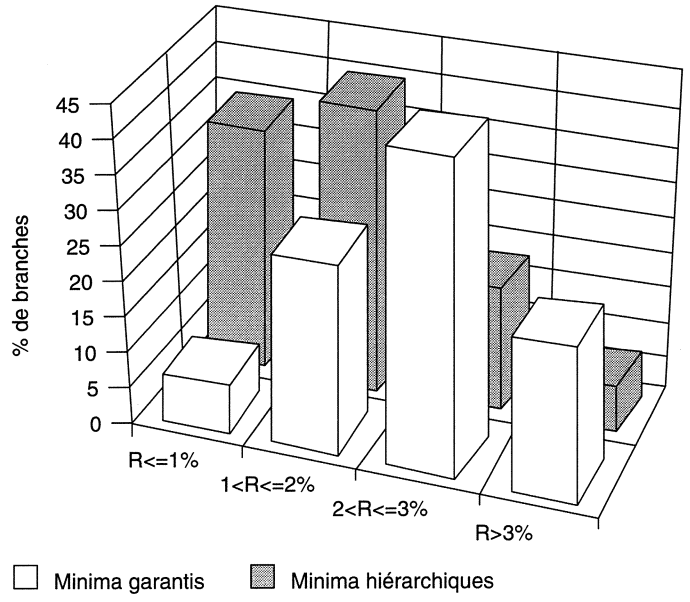
Légère hausse des augmentations de salaires négociées dans les branches ...

Parmi un échantillon de 189 branches de plus de 10 000 salariés, couvrant environ 8,4 millions de salariés, six branches sur dix ont relevé leurs salaires minima conventionnels au cours des cinq premiers mois de 1995, soit une proportion équivalente à celle observée un an plus tôt (1).

Les augmentations salariales négociées sont restées modérées au premier semestre 1995, mais elles sont en moyenne un peu plus fortes que l'année précédente Les négociateurs ont tenu compte, avant la hausse du SMIC de juillet, de la légère reprise sur le marché de l'emploi ainsi que de la modération de la reprise économique au premier semestre 1995. Dans les accords de branches, la moyenne pondérée des hausses des premiers niveaux des salaires minimaux conventionnels passe de 1,4 % au cours des cinq premiers mois de 1994 à 1,9 % au cours de la même période de1995 pour les ouvriers, et de 1,3 % à 1,6 % pour les employés. Cependant ces augmentations restent en majorité inférieures à 2 % lorsqu'il s'agit des salaires de base hors primes (salaires minima «hiérarchiques»), et à 3 % lorsqu'il s'agit de minima garantis, incluant certaines primes (graphique 2).

La négociation des premiers niveaux de salaires conventionnels reste très liée à l'évolution du SMIC : au 1er juin 1995 quatre branches sur dix avaient un premier niveau de salaire compris entre 1 et 1,01 SMIC. Après l'augmentation de juillet, une majorité de branches devrait donc retrouver un premier niveau de salaire inférieur au SMIC (encadré 1).

Graphique 2
Répartition des conventions collectives selon le rythme de hausse des salaires minima hiérarchiques et garantis du 01/01/95 au 01/06/95



R : valeur des relèvements (en %)

...comme dans les entreprises

Dans les entreprises, la part des accords signés sur le thème des salaires ou des primes est en hausse, passant de 51 % au premier semestre 1994 à 57 % pour la même période en 1995. Il en est de même dans les conflits (encadré 2).

Les augmentations salariales négociées dans ces accords au début 1995 sont en hausse par rapport à l'année précédente. La moyenne des augmentations totales s'élève à 2,3 % contre 2,0 % en 1994 (2). Comme en 1994, près de la moitié des augmentations des salaires négociées sont comprises entre 1 et 2 %. Cette année cependant, les hausses de plus de 3 % passent de 9 à environ 16 % des accords et on n'enregistre plus d'accord entérinant des baisses de salaire (graphique 3).

Cette légère hausse concerne toutes les formes d'augmentations pratiquées. Par exemple, les augmentations générales uniformes seules s'élèvent à 2,0 % en moyenne en 1995 contre 1,8 % en 1994. Les augmentations catégorielles sont également plus fortes : 2,3 % pour le bas de grille (1,9 % en 1994) et 1,6 % pour le haut de grille (1,2 % en 1994). Les montants attribués au titre de l'individualisation sont aussi en hausse, notamment lorsqu'ils viennent en complément d'augmentations générales (1,3 % contre 1,1% en 1994).

Les taux d'augmentation des salaires de base négociés dans les entreprises sont plus élevés dans l'industrie (+ 2,4 %) que dans le tertiaire (+ 2,1 %). Les écarts sont en partie liés aux formes d'augmentations salariales pratiquées par ces

(1) - Source : Direction des Relations du Travail.

(2) - La fiche de codification des accords d'entreprise a été modifiée en 1994. La comparaison des augmentations salariales avec les années précédentes n'est possible que pour les seules entreprises prévoyant des augmentations effectives de salaires(baisses ou augmentations nulles exclues): 2,3% en 1995, 2,1% en 1994, 2,4% en 1993.

Encadré 1
La négociation collective en matière de salaires

En application des lois Auroux de 1982, les entreprises ayant un délégué syndical doivent négocier au moins une fois par an sur les salaires. Les négociations portent sur les salaires effectifs: salaires de base, primes, part de la masse salariale consacrée à l'individualisation.

Malgré l'obligation de négocier, peu de salariés sont dans les faits couverts par un accord salarial d'entreprise: 1,75 million en 1994, soit à peine plus d'un salarié sur dix. Toutes les entreprises de 50 salariés ou plus n'ont pas de délégué syndical (50% des établissements en 1989 selon une enquête du Ministère du Travail). Lorsque les syndicats sont présents, la négociation n'a pas toujours lieu (17% des cas selon l'enquête «Reponse» réalisée d'avril à octobre 1993 par BVA pour le Ministère du Travail). Enfin, les entreprises qui négocient n'aboutissent pas toujours à un accord.

En cas de désaccord, il est demandé aux entreprises soumises à la négociation annuelle obligatoire de déposer un procès verbal de désaccord en direction Départementale du Travail et de l'Emploi, comme pour les accords. Ces procès verbaux sont analysés depuis le 1er janvier 1994. De fait, la quasi-totalité des désaccords enregistrés au premier semestre 1995 concerne, entre autres, le thème des salaires (95%). On enregistre un procès verbal de désaccord pour quatre accords salariaux signés. La proportion réelle des situations de désaccords est probablement plus importante: selon d'autres sources (enquête individualisation ou enquête «Reponse», Ministère du Travail), les négociations salariales n'aboutiraient à un accord que deux fois sur trois environ, un peu plus en cas d'augmentations uniformes, un peu moins en cas d'individualisation.

Contrairement à la négociation d'entreprise, la négociation de branche porte dans la plupart des cas sur des salaires conventionnels minima et non sur les salaires effectifs. Elle peut porter sur deux notions distinctes de salaires conventionnels: les minima hiérarchiques et les minima garantis. Les premiers définissent un minimum mensuel de base pour chaque poste ou chaque coefficient de la grille de classification. Les seconds sont souvent négociés sur une base annuelle, pour tout ou partie de la grille des coefficients. Ils incluent certaines primes, différentes d'une branche à l'autre.

Face au retard pris par les salaires minima hiérarchiques par rapport au SMIC, les partenaires sociaux, réunis au sein de la Commission Nationale de la Négociation Collective du 26 juin 1990, ont engagé une opération destinée à inciter les branches à mener des politiques de revalorisation des bas et moyens salaires. L'opération de revalorisation des bas et moyens salaires a eu un impact sur le rythme de la négociation collective : ainsi, au total, sur la base d'un échantillon constant de 166 branches de plus de 10000 salariés (couvrant 6 millions de salariés environ), le pourcentage de branches qui ne présentent aucun niveau de salaire inférieur au SMIC est passé de 40% au 1er février 1990 à 76% au 1er juin 1995 (1). Cependant, la part des branches présentant au moins un niveau hiérarchique inférieur au SMIC a augmenté de 2% depuis juin 1994, et ce, avant l'augmentation du SMIC de juillet 1995. C'est pourquoi les partenaires sociaux, lors de la CNNC de juin 1995, ont décidé de poursuivre l'opération «bas et moyens salaires». De plus, les augmentations modérées accordées par les branches au premier semestre 1994 et au premier semestre 1995 montrent que le mouvement de rattrapage des bas salaires conventionnels est parvenu à un palier. C'est lorsque les partenaires sociaux négocient des rémunérations annuelles garanties que les augmentations sont les plus fortes, dans la mesure où elles portent sur un éventail plus large d'éléments du salaire que le seul salaire de base, et ne se répercutent pas généralement sur l'ensemble de la grille salariale.

Le regroupement des salaires minima conventionnels autour de la valeur du SMIC est un élément de fragilisation des négociations de branches, en matière de protection des bas salaires. D'une part, les réajustements souvent très limités des premiers niveaux hiérarchiques entraînent un dépassement de ceux-ci par la valeur du SMIC. D'autre part, le rapprochement entre les bas salaires conventionnels et le salaire minimum ne favorise pas toujours, au niveau des entreprises, la prise en compte de politiques salariales spécifiques aux branches.

(1) - Source : MTDSP-DRT, (Base des conventions collectives).

Encadré 2
Des conflits plus fréquemment d'ordre salarial

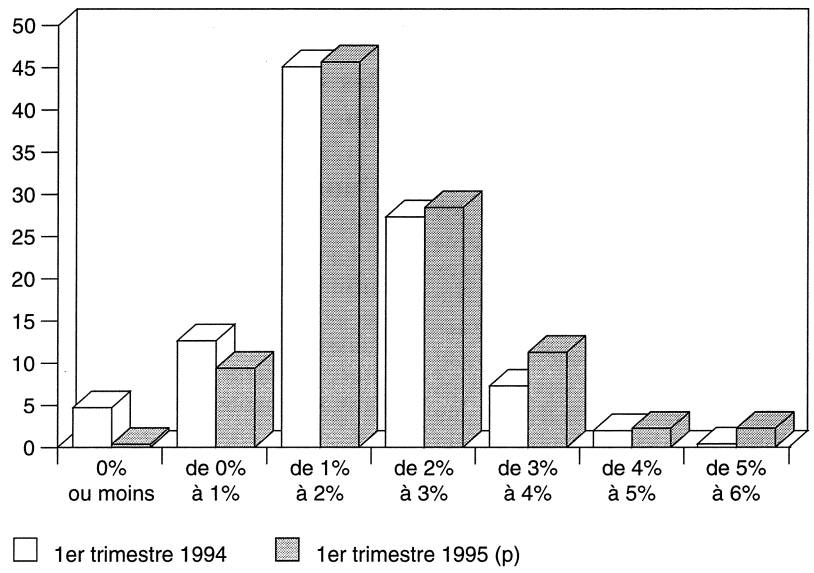
Globalement le nombre de conflits a légèrement progressé au cours des quatre premiers mois de 1995, par rapport à la même période de 1994. La reprise économique et l'échéance de l'élection présidentielle expliquent sans doute ce léger regain.

Les salaires sont à nouveau le thème dominant des revendications : 63 % des conflits concernent les salaires contre 41 % un an plus tôt. Par contre l'emploi apparaît moins souvent à l'origine des mouvements.

entreprises. Les services financiers et immobiliers pratiquent de plus faibles augmentations générales uniformes (+ 1,6 % en moyenne), alors que les entreprises du secteur de l'automobile ont négocié les augmentations générales les plus fortes (+ 2,2 %). Dans la construction, la crise du BTP ne fait pas sentir ses effets sur les salaires négociés en ce début d'année: les entreprises ont signé des accords prévoyant en moyenne 2,1 % d'augmentations générales uniformes.

Ces hausses de salaire négociées ne permettront pas toujours de maintenir le pouvoir d'achat, compte-tenu des prévisions actuelles d'inflation pour 1995 (2,5 %). Pour les salariés qui ne sont pas rémunérés au SMIC et qui ne bénéficieraient en 1995 que des augmentations générales moyennes négociées en entreprise au début de l'année, sans mesures catégorielles ou d'individualisation (soit 2,0 %), il pourrait donc y avoir, dans de nombreux cas, baisse du pouvoir d'achat en 1995.

Graphique 3
Augmentation totales négociées en entreprises



(p) chiffres provisoires

La pratique de l'individualisation progresse en 1995

Au premier semestre 1995, la pratique de l'individualisation progresse et retrouve son niveau de 1993 parmi les entreprises signataires d'un accord (39 % des accords contre 32 % au 1er semestre 1994). Individualisées ou uniformes, les augmentations sont plus dispersées que l'année dernière, traduisant des pratiques plus diversifiées de la part des entreprises.

Les négociations salariales portent un peu plus souvent sur les primes. Au total près de six accords sur dix mentionnent une ou plusieurs clauses relatives aux primes au premier semestre 1995 contre 56 % un an plus tôt. Les primes de stimulation, notamment individuelle, ou les primes tenant compte de la situation du salarié ou des conditions de travail sont aussi souvent mentionnées que l'année dernière. Quant aux primes dites «traditionnelles» comme le 13ème mois, les primes de vacances ou de fin d'année, elles sont citées un peu plus souvent au premier semestre 1995. Cette part importante accordée aux primes dans la négociation, particulièrement aux primes ciblées, traduit probablement le retour à une recherche de flexibilité des rémunérations et de motivation des salariés, alors que la partie fixe du salaire (salaire de base) évolue peu.

Les salaires de base ont progressé de 2,4% de juillet 1994 à juillet 1995

Dans le secteur privé et semi-public, selon les résultats de l'enquête ACEMO du 1er juillet 1995 (3) l'indice du taux de salaire mensuel de base de l'ensemble des salariés (TSM) a augmenté de 2,4% de juillet 1994 à juillet 1995, contre 2,0 % au cours des douze mois précédents (exploitation en NAF). L'accélération de la hausse est concentrée au 1er semestre 1995 : l'indice du taux de salaire mensuel de base de l'ensemble des salariés a augmenté du 1er janvier au 1er juillet 1995 de 1,4 % contre 1,1 % un an plus tôt sur la même période. Le taux de salaire horaire des ouvriers a même connu une accélération un peu plus forte, passant de 1,2 à 1,6 %. Pour une grande part, ces écarts sont dus à la forte augmentation du SMIC intervenue au 1er juillet 1995 (+ 4 %) alors que l'augmentation précédente, au 1er juillet 1994, s'en était tenue à la hausse légale, soit 2,1 % (les salaires observés par l'enquête trimestrielle ACEMO du 1er juillet intègrent la hausse du SMIC à cette date). Cet effet «coup de pouce» est estimé à 0,2-0,3 point de TSH.

L'effet SMIC plus important que les années précédentes amplifie une tendance, déjà observée antérieurement, à la reprise salariale. L'enquête mensuelle de la DARES sur l'évolution des salaires permet de dater l'inflexion à la hausse au milieu du premier trimestre 1995, date à partir de laquelle les augmentations moyennes annuelles glissantes accordées par les entreprises sont en constant redressement (4). De même, à partir de

(3) - Premières Informations «Résultats de l'enquête trimestrielle ACEMO au 1er juillet 1995", n° 485, 21 septembre 1995, MTDSP-DARES.

(4) - Premières Informations «Enquête mensuelle sur l'évolution des salaires: résultats de juillet 1995", n° 481, 23 août 1995, MTDSP-DARES.

février 1995, le rythme mensuel d'augmentation des salaires (5) devient supérieur chaque mois à celui du même mois de l'année précédente. Cependant la hausse globale des salaires observée au cours du premier semestre 1995 reste modérée et très en deçà de celles enregistrées au cours de la même période de 1989 à 1992.

De juillet 1994 à juillet 1995, les salaires ont augmenté un peu plus fortement dans les services (+ 2,6%) que dans l'industrie (2,4 %). Le secteur de la construction n'est plus le secteur dominant tous les autres par ses fortes hausses salariales, mais il reste une activité où les salaires augmentent un peu plus vite que la moyenne, en particulier chez les ouvriers.

Conséquence de la hausse du SMIC, l'éventail des salaires ouvriers s'est resserré de juillet 1994 à juillet 1995: les ouvriers les moins qualifiés ont été augmentés de 2,9 % et les plus qualifiés de 2,4 %. Il en va de même entre les différentes catégories de salariés. Les ouvriers ont été à nouveau plus augmentés que les autres catégories de salariés (+ 2,6 % contre + 2,3%), à l'exception des agents de maîtrise (+ 2,7 %). Les techniciens et les cadres sont les moins bien lotis avec des augmentations respectives de 2,0 % et 2,2 % Les cadres ont été doublement touchés par ces moindres augmentations puisque la part de leurs primes dans la rémunération totale a diminué de 0,2 point en 1994 par rapport à 1993 (6).

Des salariés plus nombreux à bénéficier d'augmentations

La reprise des salaires se traduit enfin par une plus forte proportion de salariés qui ont bénéficié de hausses de salaire, et par un raccourcissement du délai moyen entre deux augmentations.

De janvier à juillet 1995, les proportions moyennes mensuelles d'ouvriers et d'employés augmentés ont fortement progressé par rapport à la même période de 1994. En moyenne, de janvier à juillet 1995, 14 % des ouvriers ont été augmentés un mois donné contre 11,6 % un an plus tôt. Pour les employés, cette même proportion passe de 10,7 % en 1994 à 12,8 % en 1995.

Au cours de ces mêmes périodes, le délai moyen entre deux augmentations a diminué d'un demi-mois chez les ouvriers. Chez les employés, ce délai a très légèrement augmenté (+ 0,1 mois) mais il passe en dessous des valeurs de 1994 à partir du mois de juin, et l'écart s'amplifie en juillet.

L'homogénéisation des hausses de salaire constatée pendant la période de ralentissement salarial perdure pendant ce début de reprise. Au premier trimestre 1995, l'indicateur de dispersion des augmentations de salaire (7) des ouvriers est du même ordre qu'un an plus tôt (0,60), et il diminue chez les employés, les techniciens et les cadres. Seuls les agents de maîtrise ont perçu des augmentations plus dispersées que l'an passé. La hiérarchie des dispersions reste toutefois inchangée : les hausses dont bénéficient les ouvriers et les agents de maîtrise sont les plus homogènes, et celles des cadres les plus dispersées (1,47).

Pouvoir d'achat maintenu en 1995

Entraîné par la hausse du SMIC, le TSH devrait augmenter d'environ 2,8 % de janvier 1995 à janvier 1996 (8). Les effets de la hausse de la TVA sur les salaires ne devraient se faire sentir que vers la fin de l'année. Si l'on estime à 2,5 % la hausse des prix en 1995, intégrant ainsi l'effet de la hausse de la TVA du 1er août 1995, le pouvoir d'achat du TSH serait en léger accroissement; il avait progressé de 0,6 point un an plus tôt. ■

(5) - Il s'agit du rapport entre la moyenne des hausses accordées par les entreprises qui ont augmenté les salaires au cours du mois et le délai moyen entre deux augmentations.

(6) - Premières Informations «Les primes versées en 1994», n° 476, 1er août 1995, MTDSP-DARES.

(7) - Il s'agit du rapport de l'intervalle interquartile à la médiane, pour les augmentations du premier trimestre.

(8) - Ces prévisions tiennent compte du changement de pondérations dans le calcul du TSH (cf. note 3 page 4).