

# SALAIRES, POUVOIR D'ACHAT ET NÉGOCIATIONS SALARIALES EN 1986

par

Simone BANGOURA \*

Le freinage des salaires s'est poursuivi en 1986. De janvier à octobre 1986, le taux de salaire horaire des ouvriers a progressé de 2,7 % ; si la tendance qui se dessine au quatrième trimestre devait se confirmer l'augmentation annuelle serait de 3,3 % ; c'est l'ordre de grandeur des augmentations trimestrielles enregistrées cinq ans auparavant.

De janvier à octobre, les prix ont augmenté de 1,8 % dégageant ainsi un gain de pouvoir d'achat de 0,9 % : ce gain de pouvoir d'achat a été réalisé uniquement sur le premier semestre 1986 et il succède à un gain de pouvoir d'achat égal réalisé sur le deuxième semestre 1985. Dans une période où la réduction de l'inflation est l'objectif prioritaire, ces gains successifs de pouvoir d'achat sont surprenants : ils peuvent s'expliquer soit par de mauvaises anticipations par les chefs d'entreprises du nouveau ralentissement de l'inflation, soit par une distribution par les entreprises aux salariés d'une partie des gains qu'elles ont réalisés en ne répercutant pas totalement sur leurs prix la réduction des coûts énergétiques.

Malgré le ralentissement du rythme d'augmentation du SMIC, l'éventail des salaires des ouvriers est plus resserré qu'il n'a jamais été : la progression générale des salaires semble trop faible pour permettre une reconstitution rapide des hiérarchies.

La tendance vers une plus grande individualisation des augmentations de salaires paraît se confirmer en 1986 : le plus souvent, les systèmes d'augmentations « au mérite » sont couplés avec un plancher d'augmentations générales.

A plus d'un titre, la période récente apparaît donc comme très originale dans l'histoire de l'évolution des salaires en France. Cet article essaie de mettre en rela-

tion les données tout juste disponibles à la fin de 1986 pour comprendre quels mécanismes sont à l'œuvre au début de 1987.

## LE CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET SOCIAL

Au début de l'année 1986, les négociations salariales se sont engagées dans un contexte économique fortement marqué par la vive décélération des prix, décélération imputable pour l'essentiel à la baisse du coût de l'énergie importée.

En 1985, les entreprises qui n'avaient que partiellement répercuté la baisse des coûts intermédiaires sur leurs prix à la production ont ainsi reconstitué leurs marges et vu se renforcer l'amélioration de leur situation ; elles ont cependant maintenu la rigueur salariale et plutôt profité de l'amélioration de leurs résultats pour assainir leur situation financière ou accroître leurs investissements. (1)

Parallèlement, on a observé en 1985 une moindre dégradation de l'emploi salarié et, principalement grâce aux mesures spécifiques pour l'emploi des jeunes, le chômage s'est stabilisé.

---

(\*) S. BANGOURA appartient à la Division « Salaires et Conventions Salariales » du Service des Études et de la Statistique. Cet article a bénéficié de travaux en cours au sein de la Division et portant sur l'enquête trimestrielle sur les salaires, l'enquête mensuelle et la négociation d'entreprise ; les informations collectées par la Direction des Relations du Travail (Bureau NC 1), ont été utilisées pour dresser un premier constat de la négociation dans les branches.

(1) Notes de conjoncture de l'INSEE.

Il faut noter enfin que le climat social était exceptionnellement calme : les conflits du travail ont été en moyenne courts, peu nombreux et peu suivis, le motif salarial a été moins souvent invoqué et il faut remonter aux lendemains de la deuxième guerre mondiale pour trouver un niveau de conflictualité plus faible que celui qui a été enregistré en 1985 (2).

**Pour l'année 1986, grâce à la baisse des produits énergétiques, les objectifs du gouvernement en matière de prix sont atteints.**

Depuis 1984, l'objectif affiché sur les prix est la référence par rapport à laquelle il est souhaité que les entreprises déterminent par avance sur l'année, les augmentations des salaires qui seront appliquées : ce système nommé parfois « prédétermination des hausses de salaires » s'oppose au système de « l'indexation a posteriori » où chaque hausse est liée à l'augmentation constatée des prix. En toute rigueur, on peut considérer qu'il s'agit d'un changement d'index, l'inflation anticipée se substituant à l'inflation constatée : c'est cependant le terme de « désindexation », dont l'usage s'est largement répandu, qui sera utilisé dans la suite du texte pour désigner la détermination des salaires par rapport à l'évolution prévisible des prix.

Cette nouvelle politique salariale devait permettre de sortir de la spirale « prix-salaires » mais également, sans exercer de véritable contrainte sur la liberté des branches et des entreprises en matière de salaires, tendre à limiter la croissance du pouvoir d'achat des salariés ; on avait en effet pu constater en 1981-1982 que les gains de pouvoir d'achat distribués aux ménages accroissaient leur demande en produits importés et rendaient ainsi plus difficile l'équilibre de la balance commerciale.

Le projet de loi de finances pour 1986 fixait pour l'évolution des prix une norme de 2,9 % en glissement et 3,4 % en moyenne annuelle (objectif ramené ultérieurement à 2,3 % en glissement). Depuis qu'elle existe cette norme a anticipé de mieux en mieux l'augmentation réelle des prix ; la libération progressive des prix de certains services n'ayant pas entraîné de dérapage sur les derniers mois de l'année, l'objectif fixé pour 1986 se trouve largement atteint (2,1 % en glissement de décembre 1985 à décembre 1986).

TABLEAU 1  
Évolution des prix (%)

	1984	1985	1986
Norme fixée par le gouvernement : glissement sur 12 mois moyenne annuelle	5,0	4,5 5,2	2,9 3,4
Evolution de l'indice des prix glissement sur 12 mois moyenne annuelle	6,7 7,4	4,7 5,8	2,1 2,7

Ce résultat est principalement dû à la baisse des prix de l'énergie importée : hors énergie, le rythme annuel d'augmentation des prix reste de l'ordre de 4 %.

**La négociation dans les branches**

**D'après les premiers résultats disponibles, l'activité conventionnelle en matière de salaires s'est maintenue en 1986 au niveau national**

Depuis les lois AUROUX, la négociation annuelle sur les salaires est obligatoire au niveau des branches. Il est encore trop tôt pour savoir si, dans le champ complet des conventions collectives existantes, les partenaires sociaux ont trouvé un terrain d'entente plus souvent qu'en 1985. Mais des indicateurs de tendance peuvent être trouvés dans l'étude des conventions collectives s'appliquant à plus de 10 000 salariés ; ces conventions, qui sont au nombre de 180, couvrent à elles seules près de 6 millions de salariés.

Un décompte arrêté fin décembre 1986, montre que pour un nombre total de 140 accords signés, le nombre des conventions pour lesquelles existe au moins un relèvement applicable dans l'année s'établit à 111, dont 73 conventions nationales et 38 conventions infranationales (contre 74 et 46 en 1985). Le champ des grandes conventions nationales est donc bien couvert par des accords de salaires en 1986 qu'en 1984 et 1985. Par contre, les données concernant les conventions régionales et départementales pourraient signifier, si les mêmes comportements s'observaient dans les conventions couvrant de plus faibles effectifs, que le recul de l'activité conventionnelle infranationale s'est poursuivi en 1986.

**Les accords se sont cependant conclus sur des augmentations annuelles beaucoup plus faibles qu'en 1985**

Dans sa recommandation annuelle aux unions patronales, en 1986 comme les années précédentes, le CNPF n'a pas indiqué de norme chiffrée, laissant ainsi aux fédérations professionnelles la liberté de négocier le niveau des augmentations de salaires en fonction de la situation dans les branches. Cependant, dans le même temps, l'Union des Industries Métallurgiques et Minières donnait le ton, en quelque sorte, en recommandant aux Chambres Syndicales de la Métallurgie des augmentations annuelles inférieures à 3 % toutes causes confondues. De son côté, l'Union des Industries Chimiques, faute d'accord, décidait une augmentation de 2,9 % des salaires minima et suggérait des hausses de 2 % pour les salaires réels.

De fait, les résultats des négociations dans les conventions couvrant plus de 10 000 salariés montrent que les partenaires sociaux, apparemment convaincus de la réalité du recul de l'inflation, sont parvenus à un accord sur des augmentations notablement plus faibles qu'en 1985 : l'augmentation annuelle médiane qui était de 5,1 % en 1985 est tombée à 2,9 % en 1986, la moitié des augmentations étant comprise entre 2,0 % et 3,0 %. Alors que le rythme annuel (médian) d'augmentation des salaires n'avait pas beaucoup baissé entre 1984 et 1985 au niveau national, la baisse n'apparaissant nettement

(2) D. FURJOT et E. FEUERBACH — « Les conflits du travail en 1985 » T.E. no 28 de juin 1986.

qu'au niveau infranational, en 1986, au contraire, la rupture est très nette et apparaît aussi bien au niveau national qu'au niveau infranational. Il est à noter également, et ceci est à rapprocher du fait que le rythme d'augmentation du SMIC rejoint celui de l'ensemble des salaires, que les mesures « bas salaires » paraissent avoir été moins nombreuses en 1986 dans les accords de branche.

TABEAU 2

Évolution des salaires minima dans les conventions couvrant plus de 10 000 salariés (%).

	1985	1986
Premier quartile (q25)	4,5	2,2
Médiane (q50)	5,1	2,9
Troisième quartile (q75)	7,0	3,8

L'irrégularité des négociations qui, en 1985 ont porté plus souvent qu'en 1986 sur des périodes supérieures à l'année s'ajoutant à l'effet des mesures « bas salaires », l'éventail des hausses annuelles (qui ont été calculées sur les coefficients les plus bas) apparaît globalement moins ouvert en 1986 qu'en 1985 ; en revanche, en 1986 les hausses sont plus dispersées au dessous de la médiane.

#### L'effet d'entraînement des accords de branche

Il n'existe pas à l'heure actuelle de données statistiques permettant de cerner l'effet d'entraînement des accords conventionnels sur les augmentations des salaires concédées par les entreprises. Le plus souvent ces accords portent sur des grilles de salaires minima et très rarement sur l'augmentation des salaires réels. Lorsqu'ils sont conclus dans le cadre d'une convention étendue, ils font généralement l'objet d'une procédure d'extension qui les rend applicables non seulement aux adhérents de la chambre syndicale mais également à toutes les entreprises du champ couvert par la convention. L'obligation, dans tous les cas, consiste uniquement à respecter ces grilles de minima (3). On voit donc l'importance que revêt, de ce point de vue, l'écart qui existe entre le niveau réel des salaires de l'entreprise et les minima conventionnés, l'application des accords n'étant automatique et obligatoire que si cet écart est très faible. Si au contraire, l'écart est substantiel, l'entreprise dispose en quelque sorte d'une liberté complète par rapport aux accords ; mais alors si sa politique salariale la conduit pendant trop longtemps à accorder des augmentations systématiquement en deçà ou au-delà des normes négociées au niveau de la fédération professionnelle, c'est sa situation à l'intérieur de la branche qui risque d'être remise en question.

Entre ces deux cas extrêmes, les cas de figure sont probablement très variés, à la fois selon les branches et selon la situation des entreprises dans les branches.

Bien que les données statistiques manquent, on peut citer deux types de résultats provenant d'études qui, par une approche différente, contribuent à donner

une image de la marge de manœuvre des entreprises par rapport aux accords de branche :

- si on se limite au champ des conventions collectives couvrant plus de 30 000 salariés (un peu plus d'une vingtaine), dans les établissements ayant déclaré appliquer ces conventions, l'écart moyen entre minima conventionnels et salaires de base réels des ouvriers varie d'une branche à l'autre de 1 % à 25 % (4).
- le SMIC empiète de plus en plus sur les grilles conventionnelles : en juillet 1984, le SMIC couvrait 75 % des minima conventionnels correspondant au premier niveau des ouvriers et employés qualifiés (5).

## L'ÉVOLUTION DES SALAIRES EN 1986

### L'évolution du taux de salaire horaire, du SMIC et de leur pouvoir d'achat respectif.

Depuis la sortie du blocage des salaires au début de 1983, on observait une quasi-stagnation du pouvoir d'achat : en francs constants, le taux de salaire horaire des ouvriers (graphique 1) était resté à peu près stable de janvier 1983 à juillet 1985, les légers gains de pouvoir d'achat constatés régulièrement en janvier et juillet étant compensés par des pertes à peu près équivalentes en avril et octobre.

Le milieu de l'année 1985, avec le brusque ralentissement de l'inflation, marque le départ d'une nouvelle phase ; le freinage des salaires s'est poursuivi, mais à un rythme moindre que celui des prix, si bien que des gains importants de pouvoir d'achat ont pu de nouveau se dégager : de juillet 1985 à juillet 1986, le taux de salaire horaire en francs constants s'est accru de 2,4 %.

Les entreprises ont-elles voulu réellement faire bénéficier leurs salariés de l'amélioration de leurs marges, amélioration, on l'a vu, imputable à la baisse des coûts intermédiaires ? ou bien ont-elles été surprises par l'ampleur et surtout la durée du mouvement de désinflation ?

Quoi qu'il en soit, on assiste dès le troisième trimestre 1986 à un net recul du rythme d'augmentation des salaires qui s'aligne alors sur la progression des prix (+ 0,7 %). La progression du pouvoir d'achat marque donc une pause à partir du milieu de l'année 1986.

Il est possible, grâce à l'enquête mensuelle sur les salaires (voir l'encadré sur cette nouvelle source),

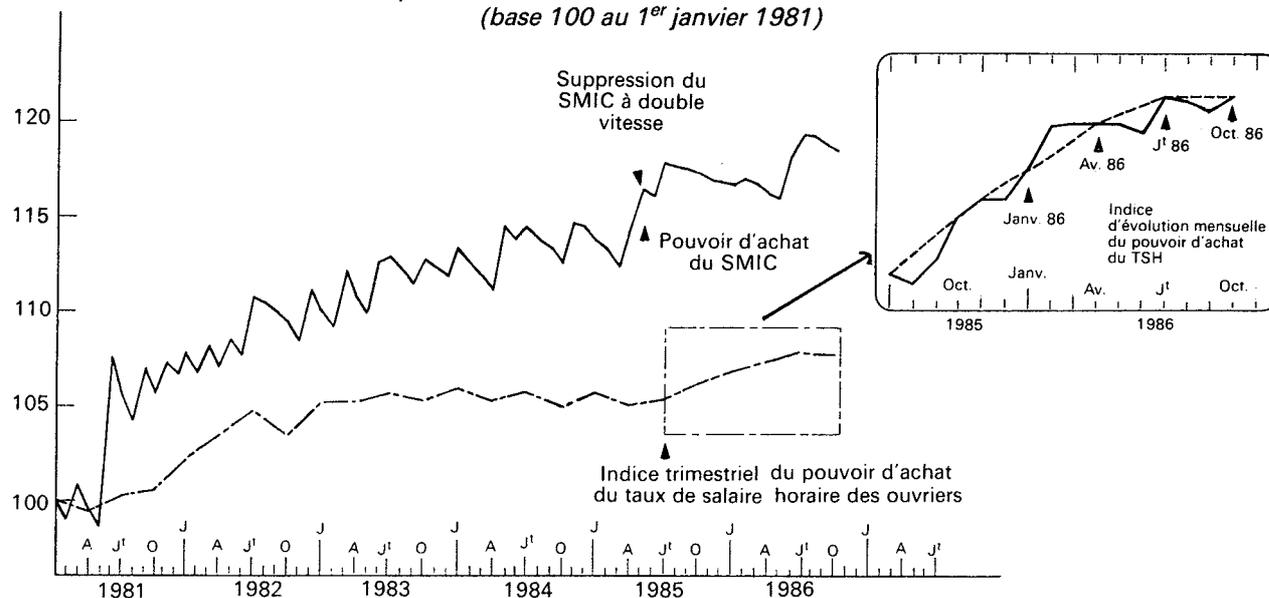
(3) Les primes d'ancienneté sont par contre en général, de façon contractuelle, calculées à partir des salaires minima hiérarchiques.

(4) C. AFSA, *Salaires minima conventionnels et salaires réels dans le Bilan de la Négociation Collective en 1985*, Document « Travail et Emploi ».

(5) N. LANFRANCHI et J.F. PAYEN, *Les salaires minimaux conventionnels : niveaux, éventails et modes de calcul*, D.S.T.E. no 17, Novembre 1985.

## GRAPHIQUE I

Indice d'évolution du pouvoir d'achat du SMIC et du taux de salaire horaire des ouvriers  
(base 100 au 1<sup>er</sup> janvier 1981)



d'estimer sur la période récente la progression mensuelle du TSH. Pour ce faire, on suppose que la hausse trimestrielle du TSH se répartit sur les trois mois du trimestre de la façon indiquée par l'enquête mensuelle (6). Les données ainsi obtenues permettent de dater, donc de mieux comprendre la formation du pouvoir

d'achat en 1986 (graphique I) et il apparaît ainsi que le retour à la stabilité de l'indice du pouvoir d'achat était perceptible dès les premiers mois de l'année.

Au troisième trimestre 1986, la croissance du pouvoir d'achat a été nulle : les gains de pouvoir d'achat réalisés précédemment restent donc intacts.

TABLEAU 3

Estimation de la progression mensuelle du taux de salaire horaire des ouvriers

		jan.	fév.	mars.	avr.	mai.	juin	juil.	août	sept.	oct.	nov.	déc.
variation mensuelle des prix (%)	1985	+0,5	+0,5	+0,7	+0,7	+0,5	+0,4	+0,4	+0,1	+0,1	+0,3	+0,2	+0,1
	1986	+0,1	-0,2	+0,3	+0,4	+0,2	+0,3	+0,1	+0,1	+0,4	+0,2	+0,1	+0,1
variation mensuelle du TSH (%)	1985	+0,8	+0,3	+0,4	+0,7	+0,6	+0,3	+0,6	+0,1	+0,4	+0,9	+0,4	+0,1
	1986	+0,5	+0,2	+0,3	+0,4	+0,2	+0,3	+0,5	+0,0	+0,3	+0,4	+0,2	+0,1

Ainsi, sans que l'on puisse invoquer l'effet de surprise comme au second semestre 1985, l'évolution constatée au premier semestre 1986 semble moins traduire la volonté des entreprises de « distribuer » du pouvoir d'achat que leur incertitude quant au caractère durable d'un aussi brusque ralentissement des prix.

\*  
\* \*

Le graphique II fait apparaître — avec un décalage de six mois environ propre au calcul en « masses annuelles » — les effets de la politique de rigueur du printemps 1983 à juillet 1985. En moyenne annuelle, le pouvoir d'achat du TSH décroît régulièrement dans cette période et, compte tenu de la réduction de la durée hebdomadaire du travail, l'indicateur de salaire mensuel montre des baisses sensibles de pouvoir d'achat annuel du début de 1984 à la fin de 1985.

La situation change sensiblement au début de 1986 : la réussite de la politique de désinflation provoque une nouvelle baisse à 3 % du rythme annuel d'augmentation des prix alors que TSH et TSM restent encore à la fin de 1986 à un rythme annuel supérieur à 4 %.

\*  
\* \*

Alors que le pouvoir d'achat du taux de salaire horaire n'a pratiquement pas varié entre janvier 1983 et juillet 1985, le SMIC pendant la même période progressait de 6,0 % en francs constants.

Si on se place du point de vue des mécanismes légaux, l'évolution des prix doit être décalée des deux mois qui correspondent aux délais d'élaboration de l'indice des prix de l'INSEE ; la forte décélération du rythme d'augmentation des prix entre 1982 et 1985 permet grâce à ces deux mois de décalage de gagner plus d'un point de pouvoir d'achat et la progression du SMIC en francs constants s'établit alors à 4,9 %.

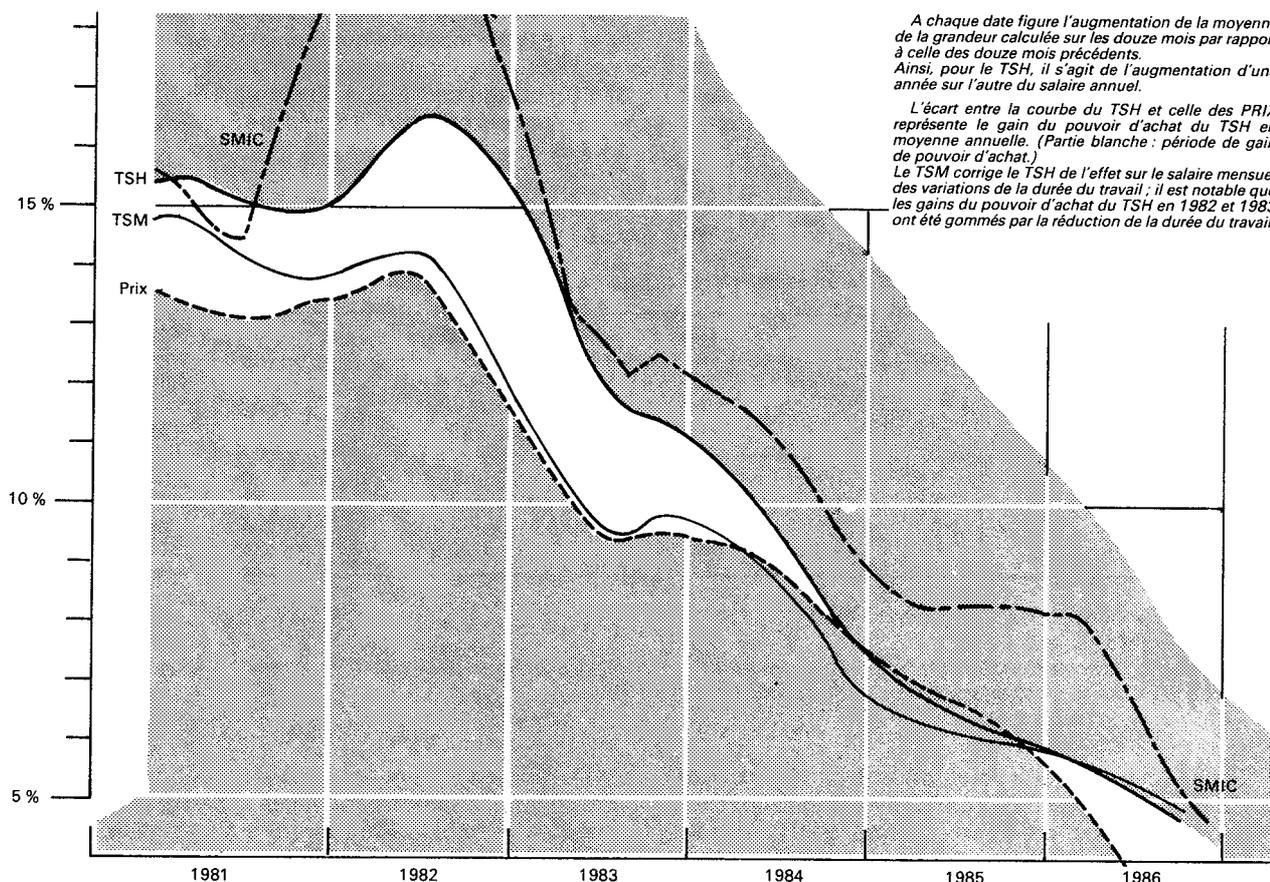
Cette augmentation peut cependant paraître forte en ces temps de rigueur salariale demandée aux entreprises. Elle se décompose temporellement de la façon suivante :

- un coup de pouce de 0,4 % donné en mars 1983,

(6) Pour rester homogène avec les commentaires relatifs aux résultats de l'enquête ACEMO, on ne fait pas référence dans ce paragraphe aux trimestres civils : l'augmentation des salaires au premier trimestre, par exemple, correspond à l'augmentation des salaires entre janvier et avril, donc aux augmentations enregistrées en février, mars, avril.

## GRAPHIQUE II

### Augmentations « en masse » du SMIC, du TSH, des prix et du TSM



- l'application de l'article L 141.5 en juillet 1983 : + 0,8 % qui représente la moitié du gain de pouvoir d'achat du TSH d'avril 1982 à avril 1983,
- l'augmentation de 1 % du SMIC en mai 1984 pour compenser l'augmentation des cotisations salariales « vieillesse » et « assurance-chômage »,
- l'augmentation de 2,56 % en mai 1985 qui supprime le double SMIC : ce relèvement n'a pas profité à tous les smicards car certains continuaient à

être payés 40 heures pour 39 heures de travail effectif.

Ce calendrier des hausses volontaristes fait bien apparaître que depuis le printemps 1983 celles-ci, sans disparaître complètement, restent limitées à la compensation d'une augmentation de cotisations sociales et à une remise en ordre des disparités entre smicards introduites par la réduction de la durée hebdomadaire du travail à 39 heures.

TABLEAU 4  
Évolution du SMIC de juillet à juillet et causes d'augmentation.

	augment. totale	applic. article L.141.3 (1)	applic. article L.141.5 (2)	surplus	observation sur le surplus
Juillet 80 à Juillet 81	19,4	12,7	0,7	5,2	surplus donné lors de la hausse de juin 81 (hausse nominale de 10 %)
Juillet 81 à Juillet 82	17,5	13,8	2,0	1,2	
Juillet 82 à Juillet 83	11,5	9,0	0,8	1,5	surplus donné à la sortie du blocage des salaires (hausse de déc. 82 et mars 83)
Juillet 83 à Juillet 84	8,9	7,8	0,1	0,9	compensation de l'augmentation des cotisations sociales
Juillet 84 à Juillet 85	9,2	6,5	0,0	2,5	suppression du double SMIC
Juillet 85 à Juillet 86	3,4	2,3	1,1	0	

(1) indexation sur l'évolution des prix connue lors des réévaluations c'est-à-dire avec un retard de deux mois.

(2) indexation sur le pouvoir d'achat du taux de salaire horaire.

En 1986 le SMIC a été augmenté deux fois ; le 1<sup>er</sup> juin 1986, la clause d'indexation sur les prix a entraîné un relèvement de 2,10 % onze mois donc après la dernière augmentation qui remontait à juillet 1985 ; le 1<sup>er</sup> juillet 1986, le SMIC était de nouveau augmenté de 1,24 %, seules jouant les clauses d'indexation sur les prix et sur la moitié des gains de pouvoir d'achat du TSH : en effet, pour la première fois depuis

1976, aucun « coup de pouce » supplémentaire n'a été donné en 1986.

Au total, de juillet 1985 à juillet 1986, on constate donc une progression de 3,4 % pour le SMIC, de 4,3 % pour les taux de salaire horaire. En glissement sur l'année 1986, ces données sont ramenées à 3,4 % pour le SMIC (puisque en 1986, comme en 1985, il n'y a pas eu de revalorisation au 2<sup>e</sup> semestre) et à 3,3 % pour les salaires des ouvriers.

TABLEAU 5

Évolution des salaires ouvriers, du SMIC et de leur pouvoir d'achat.

	1983		1984		1985			1986		
	Glis. (1)	moy. ann. (2)	Glis. (1)	moy. ann. (2)	Glis. 1 <sup>er</sup> sem. (3)	Glis. 2 <sup>e</sup> sem. (3)	moy. ann. (2)	Glis. 1 <sup>er</sup> sem. (3)	Glis. 2 <sup>e</sup> sem. (3)	moy. ann. (2)
Taux de salaire brut	9,8	11,3	6,4	7,7	2,9	2,3	6,0	1,9	1,3	4,4
Pouvoir d'achat du TSH	+0,7	+1,4	-0,1	+0,2	-0,4	+1,4	+0,1	+0,9	-0,6	+1,7
SMIC	10,1	12,1	9,1	9,4	6,9	0,0	8,1	3,4	0,0	4,3
Pouvoir d'achat du SMIC	+0,7	+2,3	+2,2	+1,9	+3,6	-0,9	+2,2	+2,2	-1,8	+1,6

(1) du 1<sup>er</sup> janvier, n<sup>o</sup> 1 au 1<sup>er</sup> janvier n

(2) sur l'année civile

(3) Il s'agit des semestres ACEMO et non pas des semestres civils ; les données relatives au 2<sup>e</sup> semestre 1986 prennent donc en compte la forte augmentation des prix enregistrée en janvier 1987.

Le calcul des évolutions en masses annuelles (rapport des moyennes sur 12 mois) estompe les décalages de calendrier de hausses entre SMIC et TSH (graphique II) : on voit comment convergent, vers la fin de l'année 1986 les courbes représentant ces deux moyennes. En 1986, en glissement comme en moyenne annuelle, la progression du SMIC aura donc été très proche de celle des salaires.

#### L'enquête mensuelle sur l'évolution des salaires montre que la saisonnalité des augmentations se modifie peu à peu

En 1986, le nombre moyen d'augmentations par ouvrier et par an s'établit à 1,8 contre 2,4 en 1985. On constate donc à travers ces données — qui proviennent de l'enquête mensuelle sur l'évolution des salaires — une baisse de 25 % du nombre des relèvements.

Le rapprochement entre les distributions des nombres d'augmentations annuelles observées respectivement en 1985 et 1986 montre qu'il y a bien eu pour les salariés qui ont bénéficié d'augmentations de salaires un glissement vers un moindre nombre de relèvements (la proportion d'ouvriers ayant perçu au moins trois augmentations dans l'année est tombée de près de 45 % à environ 20 %), mais aussi qu'un nombre croissant de salariés ne reçoivent aucune augmentation : ceux-ci constituent en 1986 environ 10 % des ouvriers et plus du quart des cadres.

Il est vrai qu'en contrepartie un certain nombre d'entre eux, notamment les cadres, ont peut-être bénéficié d'autres avantages que l'on ne peut appréhender à travers ces enquêtes : promotions, changements de catégories, primes diverses, augmentations individuelles.

TABLEAU 6

Répartition des salariés selon le nombre de hausses perçues dans l'année (champ constant sur 12 mois).

	ouvriers		employés		AMT		cadres	
	1985	1986	1985	1986	1985	1986	1985	1986
Nombre d'augmentation :								
0	4,0	9,7	6,6	19,5	4,5	14,7	13,9	26,6
1	10,4	24,6	12,6	27,2	10,0	27,4	18,2	28,2
2	41,4	45,5	34,0	39,4	42,7	40,9	30,0	31,5
3	30,2	15,5	30,4	11,1	26,2	13,6	24,9	11,0
4 et plus	14,0	4,7	14,4	2,8	14,6	3,4	13,0	2,7
<b>TOTAL</b>	<b>100,0</b>							

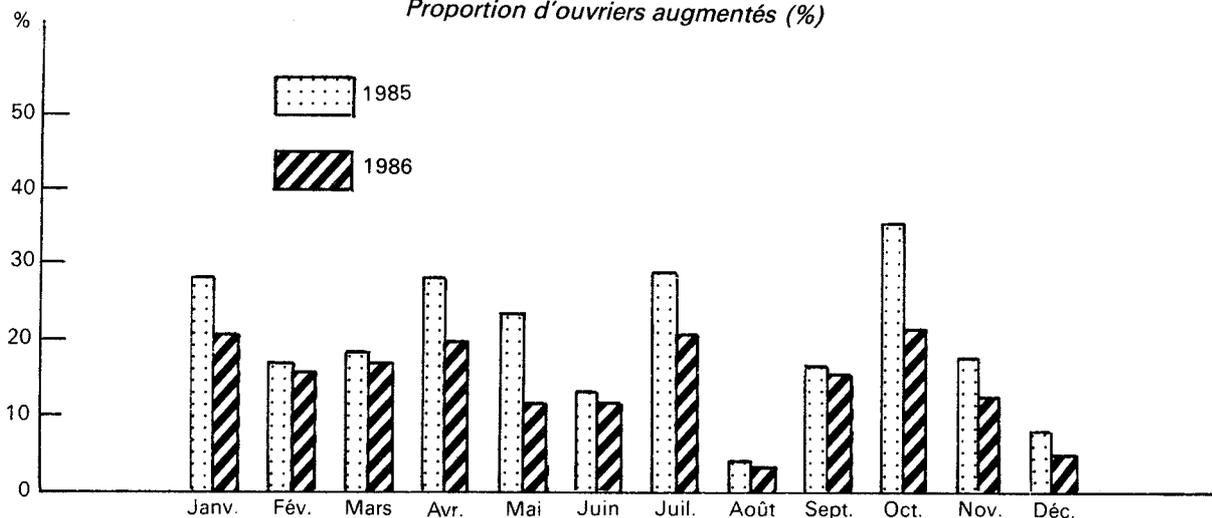
Au total en 1986, 82 % environ des salariés n'ont perçu qu'une ou deux augmentations dans l'année, voire aucune, contre 56 % en 1985.

Il n'est donc pas surprenant d'observer (graphique III) qu'au cours de chaque mois de l'année 86, le

nombre des hausses ait été constamment inférieur à ce qu'il était un an auparavant. Il apparaît que le glissement vers une à deux hausses par an se traduit par une diminution plus marquée de la fréquence des relèvements en début de trimestre et donc un aplatissement du profil des hausses par rapport à 1985.

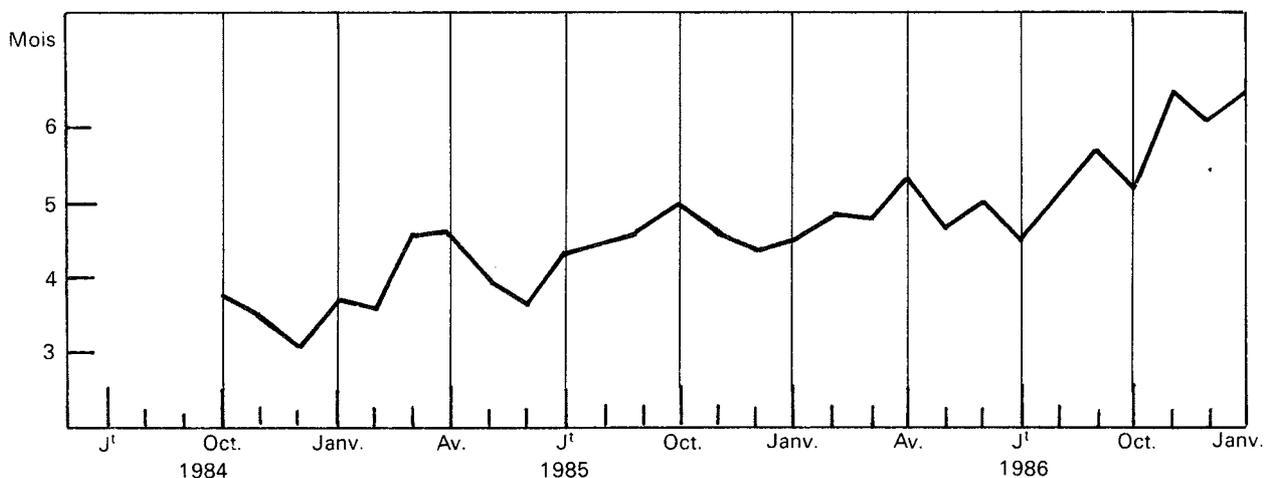
GRAPHIQUE III

Proportion d'ouvriers augmentés (%)



GRAPHIQUE IV

Délai moyen séparant deux augmentations (mois)



Le mouvement vers une diminution générale du nombre des augmentations se poursuit et prend son plein effet au deuxième semestre 1986 : le délai moyen séparant deux augmentations (graphique IV), qui continue à croître, reste supérieur à 5 mois depuis septembre 1986.

#### Le mécanisme des augmentations des salaires et la désindexation

A travers l'enquête mensuelle sur l'évolution des salaires le phénomène des hausses de salaires est appréhendé sous sa forme la plus simple : une date, un

pourcentage d'augmentation. C'est le cas, qui reste encore le plus fréquent, où l'entreprise ne distribue que des augmentations générales. Dans les situations plus complexes (s'il y a par exemple des mesures spécifiques pour les bas salaires ou des formes individualisées de rémunération), il est demandé aux entreprises de se ramener au cas précédent en évaluant un pourcentage moyen d'augmentation.

L'originalité de l'enquête mensuelle par rapport à l'enquête trimestrielle ACEMO est bien évidemment l'information jointe qu'elle donne sur la hausse et le mois où elle a lieu.

On a ainsi accès aux paramètres pertinents d'analyse des hausses de salaire dans l'entreprise : les haus-

ses successives et les délais qui les séparent. Dans une période où il y a ralentissement de l'inflation les entreprises peuvent en effet soit espacer les délais — on vient de voir ci-dessus qu'il en était bien ainsi — soit attribuer des hausses plus faibles. Ce qui est intéressant est la façon dont ce couple hausse-délai suit le ralentissement de l'inflation. Pour appréhender ce phénomène, on calcule chaque mois deux indicateurs relatifs aux entreprises qui augmentent les salaires :

- le rythme mensuel d'augmentation des salaires en rapportant la moyenne des hausses au délai moyen écoulé depuis la dernière augmentation ;

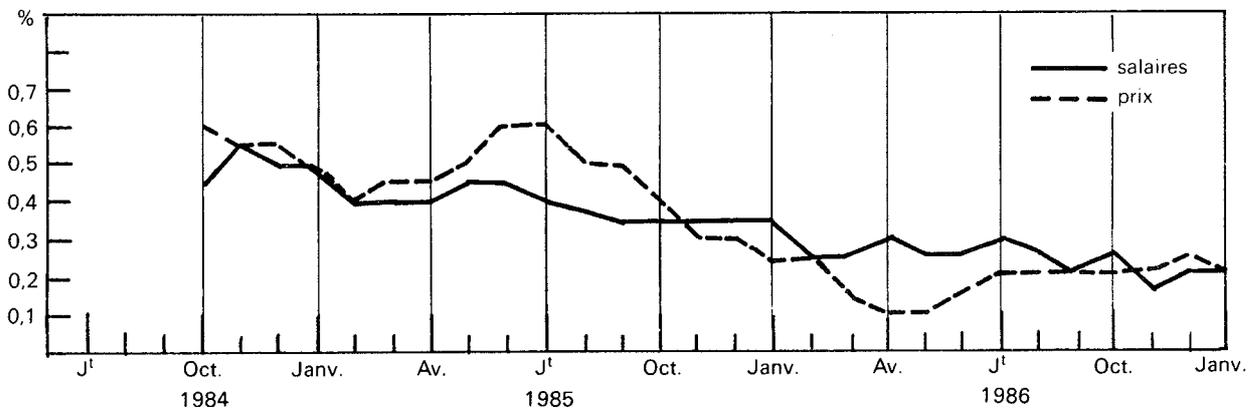
- le rythme mensuel d'inflation subie en rapportant la hausse moyenne des prix constatée (7) depuis la dernière augmentation au même délai moyen écoulé.

Le second indicateur apparaît ainsi comme une simulation de ce que serait le rythme d'augmentation des salaires si toutes les augmentations données maintenaient strictement le pouvoir d'achat du salaire depuis la dernière hausse.

On a la chance de pouvoir disposer de ces deux indicateurs non seulement sur la période récente (graphique V) mais également sur la période janvier 1981-juin 1982 (graphique V bis) (8)

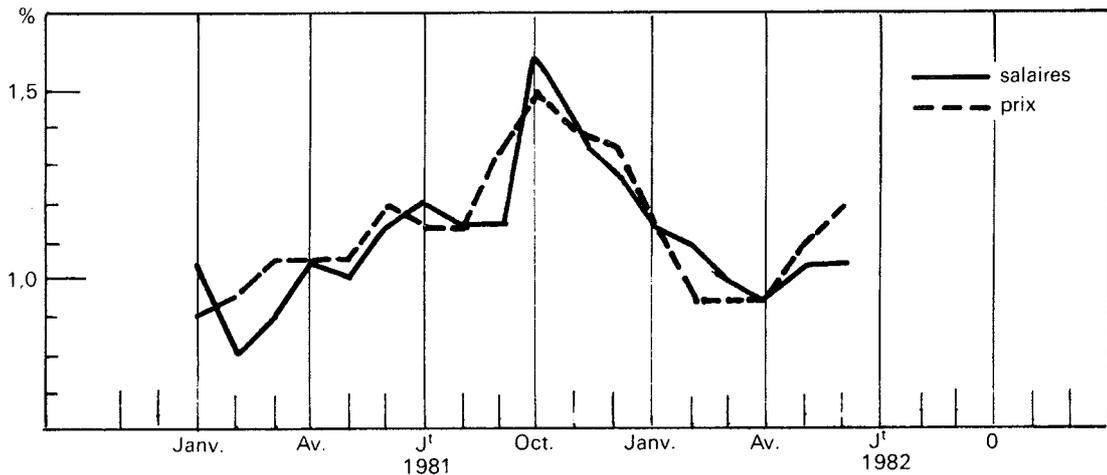
### GRAPHIQUE V

*Rythme mensuel d'augmentation des salaires et rythme d'augmentation des prix (décalés de 2 mois)*



### GRAPHIQUE V bis

*Rythme mensuel d'augmentation des salaires et rythme d'augmentation des prix (décalés de 2 mois)*



Sur la période récente le rythme d'évolution des salaires est représenté par une courbe à l'aspect relativement lisse qui montre une certaine inertie des salaires par rapport aux fluctuations plus accentuées de l'indice des prix ; sur 1981-1982 au contraire, prix et salaires évoluent de façon très liée et l'on ne peut parler d'inertie des salaires par rapport aux prix.

On voit ainsi s'opposer manifestement deux périodes, l'une où l'indexation des salaires aux évolu-

(7) L'indice des prix est décalé de deux mois pour tenir compte du moment où il est publié par l'INSEE : les hausses de salaires de février peuvent prendre en compte l'indice des prix de décembre publié fin janvier.

(8) Il a existé en effet, au cours de la période 1978-1982, un dispositif d'observation des hausses mensuelles de salaires réalisé par la Direction des Relations du Travail auprès d'un petit échantillon d'entreprises volontaires. Ce caractère volontaire peut biaiser les résultats de cette enquête, il a paru cependant intéressant de les comparer avec ceux de l'enquête mensuelle actuelle.

### **Une nouvelle source statistique : l'enquête mensuelle sur l'évolution des salaires**

*L'enquête mensuelle sur les salaires est réalisée depuis 1984 auprès d'un échantillon permanent d'environ 1 400 entreprises de plus de 10 salariés ; elle permet de suivre, mois par mois, les augmentations collectives des salaires de base de quatre grandes catégories de salariés : ouvriers, employés, agents de maîtrise-techniciens, cadres.*

*L'échantillon a été tiré avec probabilités proportionnelles à la taille pour les entreprises de moins de 5 000 salariés ; les entreprises de plus de 5 000 salariés font partie d'office de l'échantillon. Des redressements sont appliqués (par taille, activité économique, catégorie professionnelle) pour corriger l'effet des non-réponses.*

*L'objectif de l'enquête mensuelle est double ; il s'agit :*

- *d'une part, de fournir des indicateurs de tendance entre deux résultats consécutifs de l'enquête ACEMO ;*
- *d'autre part, de compléter le dispositif d'observation des salaires, par des données relatives aux calendriers, aux fréquences et aux modalités des augmentations.*

*S'il y a augmentation générale, les entreprises indiquent simplement le pourcentage appliqué ; si un système plus complexe est mis en œuvre (par exemple mesures ayant pour effet de réduire l'éventail des salaires ou bien augmentations « au mérite »), il est demandé d'estimer un pourcentage moyen pour chaque catégorie professionnelle. Seules sont appréhendées les augmentations à caractère collectif : les éléments individuels qui pourraient contribuer à l'augmentation des salaires de base sont exclus (mais la distinction n'est peut-être pas toujours facile à établir lorsqu'il s'agit de petites entreprises). Il est à noter également que les augmentations individualisées peuvent, dans certains cas, ne pas être prises en compte.*

*Pour diverses raisons dont la principale est que la progression des salaires apparaissant à travers l'enquête ACEMO intègre probablement des éléments d'ordre individuel, on observe sur les résultats de l'enquête mensuelle une sous-estimation systématique de l'ordre de 1,2 point sur l'année.*

#### **Enquête complémentaire : Bilan 1985 et perspectives 1986**

*En mars 1986, les entreprises assujetties à l'enquête mensuelle ont été interrogées (toujours par voie postale) sur leurs intentions en matière de salaires : état de la négociation, prévision de l'augmentation annuelle, calendriers prévus.*

*Il leur était également demandé de fournir un bilan annuel des augmentations accordées en 1985 en séparant augmentations générales et augmentations individualisées : cette question était principalement destinée à faire le point sur les augmentations individualisées.*

*Le taux de réponse a été moins bon que celui de l'enquête mensuelle. Au total un peu moins de 800 réponses ont été exploitées ; les résultats obtenus ont été redressés selon les mêmes méthodes que l'enquête mensuelle.*

tions des prix était la pratique dominante — au moins dans l'échantillon de l'enquête passée — l'autre où une certaine desindexation, préconisée par les pouvoirs publics, semble être passée dans les usages.

Il convient cependant de nuancer cette dernière observation. En effet, aussi bien en 1986 qu'en 1985, la courbe représentant le rythme d'augmentation des salaires (graphique V) évolue par paliers successifs. Ces paliers correspondent sensiblement à deux périodes ; durant le premier semestre, c'est le mécanisme de programmation qui est à l'œuvre : qu'ils soient explicitement prévus par accord ou que ce soit l'employeur qui les décide — il peut alors être guidé par les recommandations patronales ou les accords de branche —, des relèvements interviennent sur la base d'un objectif d'inflation en recul sensible par rapport à l'inflation constatée l'année précédente. A partir de la rentrée de septembre, au contraire, c'est le temps des rendez-vous : on compare la hausse des prix réalisée à la hausse des salaires déjà accordée depuis le début d'année et les entreprises, en fonction de leurs résultats comme il est dit parfois dans les accords, accordent ou maintiennent des gains de pouvoirs d'achat.

On vient de montrer que le rythme d'augmentation des salaires apparaît, dans le contexte actuel, comme une variable assez peu liée à l'évolution des prix. Pour aller plus loin dans l'analyse essayons de trouver un lien entre la décision d'augmenter les salaires et le pouvoir d'achat résiduel de la dernière hausse.

On a ainsi calculé mois par mois, pour les ouvriers n'ayant pas perçu d'augmentation, le rapport entre la moyenne des dernières augmentations perçues et la moyenne des augmentations de prix enregistrées durant la période écoulée. Cet indicateur de « réserves de pouvoir d'achat » peut être considéré comme un indicateur de tension à la hausse, des réserves faibles voire négatives indiquant que des augmentations vont intervenir.

Les phases de programmation puis de rendez-vous qu'on avait observées en 1985 et 1986 au graphique V apparaissent de façon bien différentes au graphique VI :

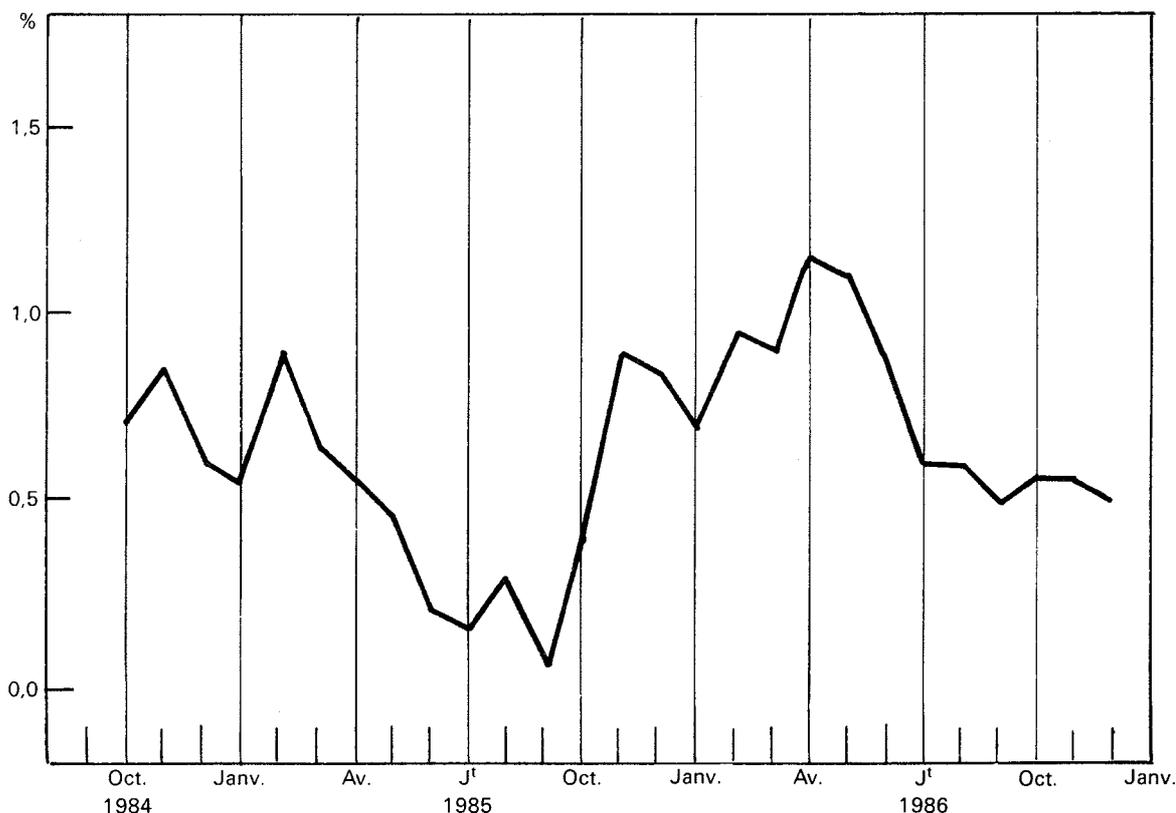
- en 1985, la phase de programmation précède le ralentissement des prix, la tension sur les salaires est alors très forte en septembre et les hausses sont nombreuses en octobre ;

- en 1986 au contraire, la phase de programmation a lieu dans un contexte d'inflation faible ; de ce fait la tension à la hausse des salaires est faible en septembre et dans la phase de rendez-vous les hausses, peu nombreuses, ne font que consolider les gains de pouvoir d'achat acquis en début d'année.

Il apparaît ainsi clairement dans les résultats de l'enquête mensuelle que les entreprises ne fixent plus les hausses de salaires en observant sur le court terme l'augmentation des prix. Cette observation statistique mérite d'être nuancée par les résultats d'une enquête légère réalisée en mars 1986, portant sur les intentions des employeurs en matière de hausses de salaires et s'adressant à l'échantillon des entreprises assujetties à l'enquête mensuelle (Voir l'encadré sur l'enquête mensuelle). A la question « connaissez-vous le calendrier des augmentations de salaires qui seront appli-

## GRAPHIQUE VI

Indicateur de « réserves de pouvoir d'achat » (pour les ouvriers n'ayant pas été augmentés un mois donné)



quées en 1986? », seulement 30 % des entreprises avaient répondu oui. Les proportions de salariés concernés sont, il est vrai, plus élevées car la tendance à programmer les hausses de salaires croît avec la taille des entreprises. Cependant les salariés appartenant à des entreprises « attentistes » restent encore les plus nombreux. Ceci montre que si la désindexation est bien là en 1985 et en 1986, elle a été atteinte d'une façon encore fragile grâce aux bons résultats enregistrés sur les prix : le mécanisme de programmation annuelle seul capable d'empêcher au moins temporairement, la spirale prix-salaires de se réamorcer n'est pas encore adopté de façon très large.

### NÉGOCIATIONS SALARIALES ET POLITIQUES DES SALAIRES DANS L'ENTREPRISE

#### La négociation dans l'entreprise reste un phénomène limité

L'enquête « Bilan sur l'évolution des salaires en 1985 et perspectives pour 1986 » comportait également une question relative à l'état de la négociation sur les salaires fin mars 1986. La question posée était assez vague : « Y a-t-il eu des négociations sur l'évolution des salaires en 1986 ? Si oui, y a-t-il eu accord ? » Les réponses se sont échelonnées de fin

mars à fin mai et les situations ne correspondent pas à des dates strictement comparables. Par ailleurs, l'unité interrogée étant l'entreprise, la réponse pouvait être positive alors que la négociation ne concernait qu'un seul établissement. Ces raisons et aussi la faible taille de l'échantillon font qu'il ne faut considérer les données obtenues que comme un cadrage approximatif.

Dans le champ couvert, qui est celui des entreprises de plus de 10 salariés, 18 % des entreprises avaient effectivement organisé des négociations sur les salaires avant le milieu du second trimestre 1986 ; cette proportion croît fortement avec la taille des entreprises si bien que la proportion des salariés couverts s'élève à 52 % (mais en fait, la négociation ne concernait pas forcément toutes les catégories de personnel). Si on se limite au champ des entreprises de plus de 50 salariés (9) ces proportions atteignent 38 % pour les entreprises et 64 % pour les salariés.

Quelle que soit leur taille, fort peu des entreprises qui n'avaient pas encore négocié ont déclaré que des négociations étaient prévues ou en cours. Quand à celles qui ont négocié, deux sur trois environ ont effectivement abouti à un accord de salaires. Au total, ces accords couvraient approximativement un salarié sur quatre.

(9) Rappelons que, depuis les lois AUROUX, la négociation annuelle sur les salaires est obligatoire dans les entreprises où existe au moins un délégué syndical.

TABLEAU 7

L'état de la négociation sur les salaires dans les entreprises à la fin du mois de mars 1986

	entreprises	effec. couv.
Entreprises ayant négocié et pour lesquelles :	18	52
● il y a eu accord (même s'ils ont déclaré devoir se revoir ultérieurement)	12	24
● il n'y a pas eu accord mais doivent se revoir	3	11
● il n'y a pas eu accord mais ne doivent plus se revoir	3	17
Entreprises n'ayant pas négocié et n'ayant pas prévu de négociation	75	38
Entreprises n'ayant pas encore négocié mais ayant prévu une négociation	7	10
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Ces chiffres, qui sont supérieurs aux données provenant du recensement des accords d'entreprises déposés dans les Directions Départementales du Travail et de l'Emploi en 1985, sont sans doute un peu surestimés (il se peut que des entreprises ayant simplement eu des « pratiques contractuelles » aient déclaré avoir négocié et conclu des accords). Ils montrent cependant que, pour au moins trois salariés sur quatre, la progression des salaires en 1986 n'a été déterminée que par une décision unilatérale de l'employeur, la progression du SMIC et les accords de branche constituant l'assurance d'une augmentation plancher pour ceux d'entre eux qui étaient effectivement concernés.

Il faut noter cependant, sans que l'on puisse préjuger de la tendance qui se fera jour en 1986, que le nombre des accords d'entreprise déposés dans les Directions Départementales a fortement progressé de 1984 à 1985 et que cette augmentation était surtout le fait des petites et moyennes entreprises.

### La croissance du pouvoir d'achat qui s'observe globalement correspond en fait à des situations très diversifiées

Sur l'année civile 1986, les ouvriers ont réalisé en moyenne un gain de pouvoir d'achat de 1,3 %. Mais, on l'a vu précédemment par l'enquête mensuelle, nombre d'entre eux n'ont eu aucune augmentation. La distribution des augmentations collectives observée à travers l'enquête mensuelle peut permettre en opérant un redressement approximatif du biais qui apparaît par rapport à l'enquête ACEMO, d'obtenir des indicateurs de dispersion des évolutions moyennes constatées par l'enquête « salaires ». Elles donnent ainsi un aperçu de la diversité des situations observées. En 1986, 25 % des ouvriers ont perçu une augmentation inférieure à 2,2 % alors que 10 % d'entre eux obtenaient une augmentation supérieure à 5,6 %. Il est vrai que des glissements catégoriels ou des augmentations données au cas par cas ont pu compenser pour certains l'absence d'augmentations collectives. L'éventail des hausses s'élargit vers le bas (graphique VII) quand on passe de la catégorie des ouvriers à celle des employés puis à celle des cadres : s'agissant des augmentations

collectives, les faibles hausses sont donc plus nombreuses encore chez les ETAM et les cadres que chez les ouvriers.

La forte diminution des augmentations de salaire observée entre 1985 et 1986 ne s'est pas accompagnée d'un resserrement de l'éventail des hausses annuelles et au contraire on observe, que ce soit vers le haut ou vers le bas des distributions, un net accroissement de la dispersion des augmentations accordées en 1986.

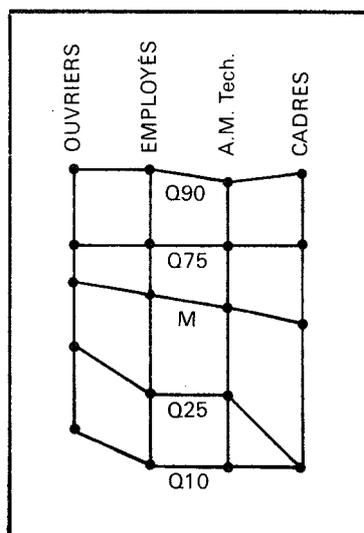
TABLEAU 8

Indicateurs de dispersion des augmentations annuelles des salaires ouvriers

Ouvriers	Q9/M	Q75/M	M/Q25
1985	1,35	1,12	1,48
1986	1,60	1,20	1,56

GRAPHIQUE VII

Eventail des hausses annuelles selon la catégorie professionnelle (1986)



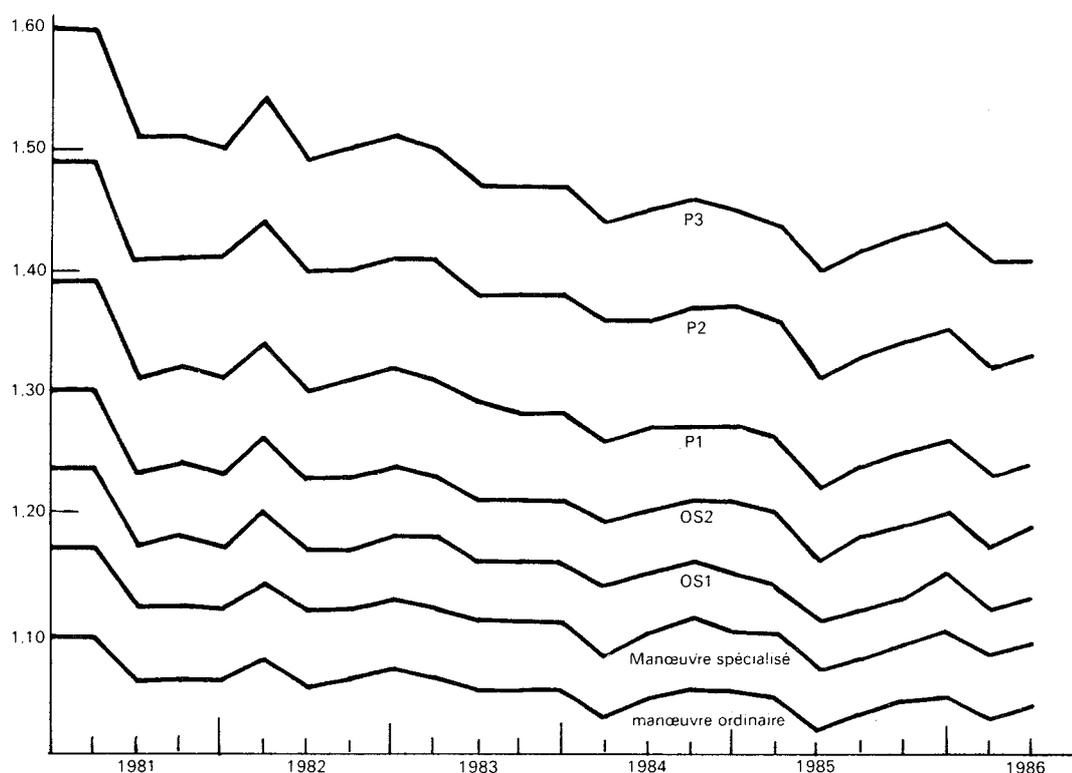
### Le resserrement de la hiérarchie ouvrière

On a vu comment sur toute la période qui s'étend de 1981 à 1985, le SMIC a connu en moyenne une croissance plus forte que celle des salaires ouvriers : la forte revalorisation du SMIC en juillet 1981 avait accéléré la tendance à la réduction de l'éventail hiérarchique et, depuis, le resserrement de l'éventail des salaires ouvriers s'est poursuivi. Mesuré par le rapport entre le taux de salaire des ouvriers hautement qualifiés et celui des manœuvres ordinaires, l'éventail des salaires est passé de 1,43 au 1<sup>er</sup> juillet 1981 à 1,37 au 1<sup>er</sup> juillet 1986.

Pour la première fois depuis sa création en 1970, le SMIC n'a pas connu de relèvement pendant 10 mois consécutifs, d'août 85 à mai 86 et par ailleurs, aucun « coup de pouce » n'a été accordé en juillet 86. Si durant cette période les augmentations des salaires avaient été plus élevées, les entreprises auraient pu en quelque sorte regagner une « avance » par rapport au SMIC ; mais les augmentations ont été trop faibles pour permettre une reconstitution des hiérarchies et, en octobre 86, l'éventail se situait à 1,36.

## GRAPHIQUE VIII

*Rapport entre le taux de salaire horaire et le SMIC pour chaque niveau de qualification*



Une exploitation particulière du fichier des réponses à l'enquête ACEMO, réalisée sur la période octobre 1985-juillet 1986, apporte un éclairage nouveau sur les mécanismes qui, dans la conjoncture actuelle, concourent au resserrement de l'éventail des salaires ouvriers.

L'examen des réponses qualitatives à l'enquête mensuelle semblait faire apparaître que les mesures spécifiques « bas salaires » n'étaient ni le fait des entreprises à salaires élevés, ni celui des entreprises où

les salaires sont très bas. Dans les premières, quand il y a modification de la hiérarchie des salaires, les mesures prises visent à limiter la progression des hauts salaires (cadres, techniciens supérieurs) et sont sans effet sur l'éventail des salaires des ouvriers et employés. Les entreprises à très bas salaires, elles, ont en général une assez forte proportion de smicards : elles s'efforcent le plus souvent de maintenir des écarts minimes et incompressibles entre ceux-ci et les autres ouvriers et employés.

TABLEAU 9

*Évolution moyenne des salaires aux deux extrémités de la grille des qualifications entre octobre 85 et juillet 86*

	oct. 85 à avr. 86		avr. à juil. 86		oct. 85 à juil. 86	
	bas de la grille	haut de la grille	bas de la grille	haut de la grille	bas de la grille	haut de la grille
Etablissements à bas salaires	1,4	2,3	1,8	0,9	3,2	3,2
Etablissements à salaires moyens	1,8	1,9	0,9	0,7	2,7	2,7
Etablissements à hauts salaires	1,8	1,8	0,5	0,5	2,3	2,3
<b>Ensemble</b>	<b>1,7</b>	<b>2,0</b>	<b>1,0</b>	<b>0,7</b>	<b>2,7</b>	<b>2,7</b>

Il a donc paru intéressant de prendre en compte le critère « niveau de salaire » en étudiant l'évolution des grilles ouvrières à travers les réponses à l'enquête ACEMO.

Les grilles de référence sont constituées des sept niveaux de qualification utilisés dans l'enquête ACEMO : le bas de la grille correspond aux manœuvres, tandis que le haut de la grille correspond aux

ouvriers hautement qualifiés. L'exploitation a été réalisée à champ constant (10). Les établissements ont été classés selon le niveau des salaires des manœuvres : les établissements « à bas salaires » sont ceux qui sont au dessous du premier quartile et les établissements « à hauts salaires » sont au dessus du troisième quartile.

Les résultats font apparaître que sur l'ensemble de la période étudiée qui va d'octobre 1985 à juillet 1986, les bas et hauts de grille ont évolué de façon parallèle quelle que soit la catégorie de l'établissement, mais que les augmentations ont été d'autant plus fortes que le niveau des rémunérations était plus bas : les établissements à bas salaires ont augmenté en moyenne de 3,2 % tandis que les établissements à salaires élevés ne donnaient que 2,3 % sur la même période.

On obtient des résultats bien différents si on examine ce qui s'est passé d'une part sur la première période qui s'étend d'octobre 1985 à avril 1986, période où il n'y a eu aucun relèvement du SMIC, d'autre part, sur le trimestre qui va d'avril à juillet 1986.

Les augmentations accordées par les établissements à salaires élevés sont restées identiques du bas au haut de la grille. Par contre, les établissements à bas salaires, en l'absence de relèvement du SMIC, ont attribué aux salariés situés en haut de grille des augmentations beaucoup plus substantielles (2,3 % contre 1,4 %) et ont pu ainsi pendant la première période ouvrir un peu l'éventail de leurs salaires ; le phénomène inverse jouant sur la deuxième période, les deux revalorisations du SMIC ont entraîné des augmentations beaucoup plus fortes sur le bas des grilles (1,8 %). Au total, la hiérarchie a été aussi maintenue sur les neuf mois dans les entreprises à bas salaires.

On voit donc comment, dans le contexte actuel, les entreprises à bas salaires d'une part, les entreprises à salaires élevés d'autre part, tout en maintenant intactes leurs propres hiérarchies ouvrières, contribuent cependant au resserrement global de l'éventail des salaires ouvriers (resserrement qui s'observe sans doute directement dans les entreprises à salaires moyens) :

- la dispersion des taux de salaire à l'intérieur d'un même niveau de qualification diminué puisque les bas salaires augmentent plus vite (11) ;
- de plus, si les entreprises à hauts salaires sont plus souvent représentées dans les qualifications élevées, ce qui est probable, elles contribuent, en freinant l'évolution des salaires moyens des niveaux les plus qualifiés, à la contraction de l'éventail des salaires moyens par niveaux que l'on observe à travers l'enquête ACEMO (12).

### L'individualisation des salaires se pratique le plus souvent en association avec des augmentations générales

Quelle réalité recouvrent exactement les références de plus en plus fréquentes à la politique d'individualisation des rémunérations ? Un cadrage statistique de la question est apporté par les résultats de l'enquête « Bilan sur l'évolution des salaires en 1985 et perspectives pour 1986 ». Les employeurs devaient indiquer pour chaque catégorie professionnelle, le pourcentage de l'augmentation générale accordée en 1985 ainsi que le pourcentage de la masse salariale distribuée en augmentations personnalisées (les primes étant exclues de l'investigation). Les éléments présentés ci-après, du fait de la nature de la question posée aussi bien que de l'imprécision relative de la notion, où se mêlent des habitudes très anciennes et des pratiques tout à fait nouvelles, ne constituent donc qu'une première approche du problème.

Il apparaît ainsi que l'individualisation « totale » des augmentations de salaires n'était encore le fait en 1985 que d'un faible nombre d'entreprises — moins de 6 % — cette pratique n'étant que faiblement corrélée avec la taille. En revanche, les petites entreprises dans leur majorité, sont restées fidèles aux augmentations générales tandis que le système mixte « augmentations générales complétées par des augmentations au mérite » était appliqué dans près de 80 % des entreprises de plus de 1 000 salariés. Au total, l'individualisation des salaires en 1985 a concerné peu ou prou environ 42 % des salariés.

TABLEAU 10

Répartition des salariés selon le type des augmentations accordées en 1985 (%)

Proportion de salariés	ouvriers	employés	agents de maîtrise technic.	cadres	ensemble des salariés
n'ayant eu que des augmentations générales en 1985	54,4	56,3	41,6	44,4	<b>52,3</b>
n'ayant eu que des augmentations individualisées	4,3	4,2	3,9	9,4	<b>4,7</b>
ayant eu à la fois augmentations générales et augmentations individualisées	36,8	33,7	48,2	35,1	<b>37,3</b>
n'ayant eu aucune augmentation en 1985	4,6	5,8	6,3	11,1	<b>5,7</b>
<b>TOTAL</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

(10) C'est à dire sur un échantillon fixe d'établissements ayant répondu aux enquêtes successives d'Oct. 85, Avril 86, Juillet 86

(11) dispersion intra-qualification.

(12) dispersion inter-qualification.

Bien que l'individualisation des salaires touche une proportion non négligeable de salariés, au total la masse salariale distribuée en augmentations personnalisées est restée relativement faible. En moyenne, l'augmentation totale de 4,7 % se partage en 3,8 % distribuée en augmentations générales et 0,9 % distribuée en augmentations personnalisées.

Dans les entreprises ayant adopté le système mixte, le rapport entre augmentations individualisées et augmentation totale est de l'ordre de 0,3.

TABLEAU 11

*Répartition de l'augmentation totale des salaires en augmentations générales et augmentations individualisées (%)*

	ouvriers	employés	agents de maîtrise technic.	cadres	ensem. des salariés
Augmentations générales	3,9	4,0	3,7	3,4	<b>3,8</b>
Augmentations individualisées	0,7	0,8	1,0	1,2	<b>0,9</b>
<b>Augmentations totales</b>	<b>4,6</b>	<b>4,8</b>	<b>4,7</b>	<b>4,6</b>	<b>4,7</b>

Il est intéressant d'observer qu'en moyenne, ces dernières entreprises accordent des augmentations totales plus élevées, comme si les augmentations « au mérite » compensaient en quelque sorte la rigueur salariale : l'augmentation générale constitue alors un plancher minimum qui est le sort des moins « méritants ».

Il apparaît à travers les prévisions des employeurs pour 1986 (mais ces données ne concernent que ceux d'entre eux qui en mars-avril connaissaient déjà l'augmentation annuelle qui serait appliquée), que le système mixte couplant des augmentations générales

avec des augmentations personnalisées devait se développer en 1986 au détriment des augmentations générales seules. La part des augmentations individualisées progressant également dans les entreprises qui appliquaient déjà ce système en 1985, au total la part globale de la masse salariale distribuée en augmentations « au mérite » devrait être nettement plus importante en 1986 (allant de plus de 20 % de l'augmentation totale pour les ouvriers à 40 % pour les cadres).

Cette tendance est confirmée par une étude interrégionale, réalisée par les Échelons Régionaux de l'Emploi, et portant sur les accords d'entreprises signés en 1985 et en 1986 dans 6 régions. Cette étude fait également apparaître une nette progression de la pratique de l'individualisation des salaires : en 1986, 40 % des accords y faisaient référence, contre seulement 25 % en 1985.

Une trentaine de monographies réalisées dans le cadre de cette étude interrégionale, complètent cette approche statistique par des données d'ordre plus qualitatif. Il ne s'agit pas à ce stade de tirer des conclusions mais seulement de poser des questions, d'ébaucher des hypothèses.

Du côté des employeurs, les interview réalisées font apparaître au delà du discours habituel sur l'efficacité, la motivation des salariés, la récompense des plus méritants etc..., le souci d'arriver à conserver une marge de manœuvre dans la nouvelle situation créée par l'arrêt de l'inflation : comment distribuer tout de même des augmentations si ce n'est en reportant sur une partie seulement des salariés le faible accroissement global de la masse salariale ?

De leur côté, les syndicats réticents au début, voire hostiles, se sont résignés à signer des accords prévoyant une individualisation des augmentations couplée en général avec des augmentations générales. Leurs revendications tendent à se reporter sur la négociation du pourcentage à individualiser, sur la transparence des critères d'attribution et sur la possibilité d'un contrôle par les représentants syndicaux de la réalisation des hausses individualisées prévues par l'accord.