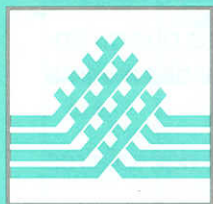


Premières Informations



Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

DIRECTION DE L'ANIMATION DE LA RECHERCHE, DES ÉTUDES ET DES STATISTIQUES
Département des Salaires et des Conventions Salariales

Numéro 333 - 27 mai 1993

LA REVALORISATION DES BAS SALAIRES CONVENTIONNELS : UN SALAIRE MINIMUM GARANTI PLUTOT QU'UNE REFONTE DES CLASSIFICATIONS

Dans leurs négociations visant à revaloriser les bas salaires, les branches conventionnelles tendent en général à instaurer des salaires minima garantis plutôt qu'à refondre leur classification salariale. Les salaires minima garantis resserrent davantage l'éventail des salaires que les salaires minima hiérarchiques traditionnels et deviennent souvent un salaire plancher pour plusieurs niveaux de qualification des ouvriers et des employés. L'introduction des salaires minima garantis revalorise nettement les salaires conventionnels, mais ceux-ci restent cependant centrés autour du SMIC.

Un bilan de la négociation salariale de branche réalisé début 1990 avait fait apparaître une situation dégradée : sur 164 conventions collectives de branches couvrant plus de 10 000 salariés, 134 prévoyaient au moins un niveau de salaire hiérarchique (voir encadré 1) inférieur au SMIC sans que cette situation soit compensée par des salaires minima garantis de niveau supérieur. Pour remédier à cette situation, la Commission nationale de la négociation collective (CNNC) s'est assignée pour objectif :

- d'assurer à tous les salariés une garantie de rémunération dont le niveau soit supérieur au salaire minimum de croissance;
- d'adapter les classifications reconnues dans la branche à l'évolution de la technologie et de l'organisation du travail dans les entreprises;
- d'offrir à tout salarié une perspective de déroulement de carrière qui valorise la qualification acquise par l'expérience ou la formation en hiérarchisant les rémunérations minimales en fonction des grilles de classification.

Un bilan de ces négociations a été présenté à la CNNC en janvier 1993, qui a décidé de poursuivre l'opération.

DARES

Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques
1, place de Fontenoy, 75700 PARIS - Téléphone : 40.56.51.62 - Fax : 40.56.56.42

En 1992 les trois-quarts des branches ont recours à des salaires minima garantis.

En décembre 1992, 118 branches sur les 164 étudiées (cf. encadré 1) négocient des minima garantis, contre 37 en janvier 1986. 56 d'entre-elles, soit près de la moitié, relèvent de la métallurgie (tableau 1). Dans cette branche, depuis l'accord du 17 janvier 1991, la fixation du salaire hiérarchique ne sert plus qu'au calcul de la prime d'ancienneté.

En terme d'effectifs couverts, la progression est plus limitée qu'en nombre de branches puisqu'environ 37% des salariés appartenant aux 164 branches étudiées sont désormais couverts par des minima garantis en décembre 1992.

L'évolution annuelle des salaires minima garantis est généralement plus forte que celle des salaires hiérarchiques (tableau 2).

ENCADRE 1

La négociation salariale de branche : de quoi parle-t-on ?

Classifications et salaires minima conventionnels.

Les textes conventionnels comportent une classification des emplois de la branche : les «salaires conventionnels» sont négociés sur la base de cette classification, concrétisée par une grille de coefficients hiérarchiques : à chaque coefficient correspond un «salaire minimum hiérarchique» mensuel, que les entreprises doivent verser aux salariés classés à ce niveau de classification.

Il existe deux types de classification :

-les classifications Parodi, définies à la suite des arrêtés Parodi du 11 avril 1946 établies sur la base du métier à partir du temps d'apprentissage. Ce sont des listes d'emplois grâce auxquelles les entreprises opèrent une répartition des salariés dans les postes de travail, mais les principes de définition des postes ne sont pas explicités.

-les classifications à critères classants, consistant dans une hiérarchisation des emplois, à partir de critères comme la connaissance, l'expérience, la responsabilité etc., et sans référence à des tâches ou métiers spécifiques. Cette méthode fut inaugurée en 1974 dans la métallurgie. Les branches utilisent davantage un mixte de ces deux types de classification : par exemple, des critères classants complétés par des «emplois-repères» faisant référence à des métiers.

Les salaires minima hiérarchiques et les salaires minima garantis : quelle différence?

Des négociations salariales ont lieu au moins une fois par an (lois Auroux-1982) entre les fédérations syndicales et patronales de branche. Elles peuvent porter sur au moins deux notions 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 négociés pour tout ou partie de la grille des coefficients, souvent sur une base annuelle, incluant certaines primes. Négociés souvent en parallèle avec les minima hiérarchiques, ils attribuent parfois un même montant à plusieurs niveaux de qualification. Face au retard pris par les salaires minima hiérarchiques par rapport au SMIC, la Commission nationale de la négociation collective avait décidé d'inciter à la revalorisation des minima négociés qui étaient inférieurs au SMIC. Les partenaires sociaux se sont alors trouvés confrontés à l'alternative suivante : respecter la grille des coefficients hiérarchiques de la branche en relevant uniformément tous les minima hiérarchiques ou faire porter les revalorisations essentiellement sur les bas de grille afin de les rapprocher du SMIC.

Pour les entreprises cette seconde solution induit une augmentation de la masse salariale inférieure à la première. C'est pourquoi elle a souvent prévalu par la négociation d'une grille de salaires parallèle aux minima hiérarchiques : les salaires garantis.

Constitution de l'échantillon.

L'échantillon est constitué de l'ensemble des conventions collectives ou accords professionnels couvrant plus de 10 000 salariés. Les pondérations utilisées ont été fournies par l'enquête spécifique ACEMO de 1985 sur les conventions collectives.

Tableau 1

Progression des minima garantis dans les branches conventionnelles entre 1986 et 1993 et effectifs concernés

Date	Nombre de branches observées	Branches à minima garantis	Effectifs et pourcentage couverts	Dont : métallurgie	Garantis pour toute la grille		Garantis avec salaires hiérarchiques	Garantis pour une partie de la grille		Branches sans garanties
					Nombre de branches	Effectifs salariés		Nombre de branches	Effectifs salariés	
01.86	159	37 (23%)	940 600 (11,6%)	11	4	354 000	3	33	586 533	122
01.87	159	44 (28%)	1 042 400 (12,8%)	11	4	354 000	3	40	688 370	115
01.88	163	52 (32%)	1 170 400 (14,4%)	18	10	471 200	9	42	699 171	111
01.89	163	72 (44%)	1 439 000 (17,7%)	28	19	649 100	17	53	789 909	91
01.90	163	83 (51%)	1 683 600 (20,7%)	34	29	731 400	27	54	952 172	80
01.91	164	89 (54%)	1 823 326 (22,4%)	42	32	802 400	29	57	1 020 926	75
01.92	164	112 (68%)	2 302 900 (28,5%)	56	44	1 181 700	41	68	1 139 167	52
01.93	164	118 (72%)	2 993 822 (36,8%)	56	53	1 623 800	45	65	1 370 022	46

Tableau 2

Taux de croissance de la médiane et de la moyenne des salaires hiérarchiques et garantis pondérés par les effectifs pour les ouvriers non qualifiés, entre le 1er janvier 1986 et le 1er janvier 1993

En pourcentage

Date	Médiane salaires hiérarchiques	Moyenne salaires hiérarchiques	Médiane salaires garantis	Moyenne salaires garantis
01.01.86	5,5	6,3	5,2	7,6
01.01.87	3,0	4,0	16,2	11,9
01.01.88	3,3	3,8	2,5	3,7
01.01.89	3,3	3,9	2,3	4,3
01.01.90	3,6	5,4	7,2	7,7
01.01.91	4,3	3,9	3,9	8,3
01.01.92	4,3	6,7	6,0	6,8
01.01.93	3,0	4,3	3,7	3,9

Les branches conventionnelles qui refondent totalement leur classification instaurent moins souvent des minima garantis.

Vingt-cinq branches ont engagé un processus de renégociation de leur classification, dont l'avancement est variable. Plusieurs stratégies peuvent exister : l'introduction de minima garantis, une refonte de la grille de classification ou la modification de quelques uns de ses coefficients, une définition de critères classants ou enfin une combinaison de ces différents éléments.

Douze conventions ayant opté pour une refonte partielle ont choisi la technique des minima garantis.

Neuf conventions ont opéré une refonte complète de leur grille, et n'ont pas retenu la nécessité d'introduire des minima garantis.

Quatre branches ont opté pour une stratégie combinant tous ces éléments : il s'agit de la menuiserie-charpente, de l'installation de matériel aéraulique, de l'exploitation et des équipements thermiques, des bureaux d'études techniques.

Dans 12 de ces 25 branches, l'introduction de critères classants à la place de l'ancienne classification Parodi n'a pas exclu la négociation des minima garantis.

L'éventail des salaires minima garantis est moins ouvert que celui des salaires minima hiérarchiques.

Plusieurs niveaux de classification ouvriers ou employés peuvent se voir attribuer un même salaire minimum garanti. Il en résulte un éventail des salaires garantis moins ouvert que celui des minima hiérarchiques. Par exemple pour les ouvriers, le dernier niveau de salaire garanti est supérieur de 60% au premier niveau dans seulement 11% des branches, alors que c'est le cas dans 55% des branches ayant des salaires minima hiérarchiques.

Parmi les 164 branches conventionnelles étudiées, plus de 20 branches utilisent un même salaire minimum garanti pour les trois premiers niveaux «ouvriers» et «employés», et cinq autres pour les deux premiers niveaux.

L'éventail des salaires garantis s'élargit entre 1986 et 1992; il reste cependant plus étroit que celui des salaires minima traditionnels qui dépendent davantage des coefficients hiérarchiques. Seule exception notable, la métallurgie, où l'accord national prévoit le même nombre de positions pour les minima garantis que pour les minima hiérarchiques.

Les nouveaux salaires minima garantis, nettement supérieurs aux salaires hiérarchiques précédemment négociés, ne s'écartent cependant pas sensiblement du SMIC.

En décembre 1992 le salaire médian garanti est supérieur de près de 30% au salaire hiérarchique médian (tableau 3).

Les minima garantis sont cependant le plus souvent fixés aux alentours immédiats du SMIC. Fin 1992 plus de la moitié des branches ont un minimum garanti compris entre 1 et 1,1 fois le SMIC, pour les ouvriers non qualifiés. 4% des branches seulement dépassent le SMIC de 20 à 30% pour le premier niveau ouvrier ou employé.

Les salaires minima des ouvriers non qualifiés sont inférieurs au SMIC dans 28% des branches en décembre 1992, contre 74% des branches en janvier 1986 (tableau 4). Ainsi le nombre de branches où les salaires conventionnels sont inférieurs au SMIC a globalement diminué entre janvier 86 et décembre 92. Les négociateurs semblent à cet égard se caler sur le niveau du SMIC pour revaloriser les salaires minima garantis.

Lorsque les salaires minima garantis fixés se situent au-dessus du SMIC, cette supériorité est souvent précaire. Ainsi au 1er juin 1992 37% des branches concernées par des salaires garantis avaient un 1er niveau en dessous du SMIC mais en juillet 1992, après la revalorisation du SMIC ce pourcentage est passé à 64%.

Tableau 3
Salaire minimum hiérarchique et garanti des ouvriers
Dispersion selon la qualification retenue et évolution

État au 1.02.90 et au 31.12.92 : en Francs et en %

Minima hiérarchiques	Effectifs concernés	Moyenne	Médiane	Premier quartile	Dernier quartile
1.02.90					
Ouvriers non qualifiés	1 168 812				
Niveau 1		4 205	4 182	3 602	4 905
Niveau 2		4 624	4 631	4 065	5 107
31.12.92					
Ouvriers non qualifiés	1 158 000				
Niveau 1		4 705 11,9%	4 424 5,8%	3 968	5 700
Niveau 2		5 160 11,6%	4 974 7,4%	4 713	5 838
Minima garantis	Effectifs concernés	Moyenne	Médiane	Premier quartile	Dernier quartile
1.02.90					
Ouvriers non qualifiés	605 192				
Niveau 1		5 042	5 083	4 958	5 225
Niveau 2		5 173	5 150	5 080	5 400
31.12.92					
Ouvriers non qualifiés	907 000				
Niveau 1		5 694 11,9%	5 750 13,1%	5 700	5 780
Niveau 2		5 801 12,5%	5 828 13,1%	5 713	5 933

Tableau 4

Pourcentage de branches qui ont des niveaux de salaires garantis inférieurs au SMIC sur la période 1986-1992

En pourcentage

Date	Ouvriers non qualifiés Niveau 1	Ouvriers hautement qualifiés	Employés non qualifiés Niveau 1	Employés très qualifiés	Maîtrise administrative Niveau 1	Maîtrise administrative Niveau 4
01.01.86	74,0	-	65,8	7,1	-	-
01.01.87	74,3	-	63,4	-	-	-
01.01.88	58,3	-	58,0	-	-	-
01.01.89	57,1	-	54,2	-	-	-
01.01.90	60,8	2,3	58,5	-	-	-
01.01.91	61,4	3,8	58,5	-	1,8	-
01.01.92	35,5	1,4	42,0	1,3	1,4	-
01.01.93	28,3	1,2	26,2	1,2	1,2	-

L'évolution des minima conventionnels ne détermine que très partiellement celle des salaires de base.

Une étude économétrique (1) menée sur un échantillon d'établissements a tenté d'expliquer les hausses du salaire de base enregistrées dans les établissements par les hausses de prix au cours des quatre derniers trimestres, les hausses du SMIC et celles des minima conventionnels (cf. encadré 2). Parmi les variables explicatives du modèle, les prix jouent le rôle principal alors que le SMIC et surtout les salaires conventionnels ont un rôle très secondaire.

Didier FOLQUES (DARES).

ENCADRE 2

Les liens entre les évolutions des salaires conventionnels et des salaires effectifs : le modèle économétrique

En ne prenant en compte que des variables de type «prix» (garantis, hiérarchiques, prix à la consommation, SMIC) on peut calculer le coefficient représentant le rapport entre le pourcentage de variation du salaire de base par rapport à celui des différentes variables : ce qui est la définition de l'élasticité.

Ainsi, pour un modèle à une seule variable explicative, on a :

$$Y_t/Y_{t-1} = b \cdot X_t/X_{t-1} + a$$

où $b = \frac{(dY_t/Y_{t-1})}{(dX_t/X_{t-1})}$ b représentant l'élasticité de y par rapport à x

Les estimations ont été réalisées sur la période du premier trimestre 1988 au premier trimestre 1992.

Parmi les 14 892 établissements du fichier de base, certains établissements ne déclarent pas de salaires ouvriers dans l'enquête ACEMO, ils ne sont donc pas retenus pour les estimations.

Pour garder le plus grand nombre possible d'observations, le panel n'a pas été cylindré : une observation est définie par un établissement à un trimestre donné.

Parmi les variables explicatives du modèle, les prix jouent le rôle principal, avec des coefficients d'environ 0,9. L'effet de SMIC apparaît beaucoup moins important (0,14 pour les ouvriers non qualifiés, 0,05 pour les qualifiés).

Quant aux salaires conventionnels, ils ont une importance plus faible : l'élasticité des salaires effectifs en entreprise par rapport aux minima hiérarchiques est de 0,02 pour les ouvriers non qualifiés (0,03 pour les qualifiés). Pour les garantis, les coefficients sont respectivement de 0,01 et 0,02.

(1) source : Nicole Allain "Négociation salariale de branche et salaire en entreprise", avril 1992.

PREMIÈRES INFORMATIONS – ISSN 0298-430 X

Directeur de la Publication : Claude SEIBEL.

Rédaction : DIRECTION DE L'ANIMATION DE LA RECHERCHE,
DES ÉTUDES ET DES STATISTIQUES

Pièce 3208B – 1, place de Fontenoy, 75700 PARIS.

Téléphone : 16 (1) 40 56 51 62 – Fax : 16 (1) 40 56 56 38.

TARIF ET CONDITION D'ABONNEMENT :

Premières Informations (50 numéros par an)

525 F

L'abonnement part du premier numéro de l'année.

A souscrire auprès de : SPPIF-MASSON, BP 22, 41354 VINEUIL.

Téléphone : (16) 54 43 89 94 – Fax : (16) 54 42 31 11.