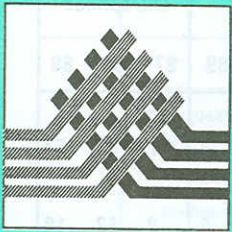


Premières Informations



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

SERVICE DES ÉTUDES ET DE LA STATISTIQUE — Division Salaires et Conventions salariales

Numéro 182 — JUILLET 1990

L'INDIVIDUALISATION DES SALAIRES EN 1989

En 1989, la pratique des augmentations individualisées continue de progresser. Si elle reste surtout le fait des grandes entreprises, c'est dans les petites qu'elle se développe le plus. Celles-ci accordent à l'individualisation totale beaucoup plus de place que les firmes de taille plus importante.

Les salaires partiellement ou totalement individualisés continuent d'augmenter plus vite que ceux revalorisés uniquement par des hausses générales.

En 1989, la pratique des augmentations individualisées continue de progresser...

En 1989, 36% des entreprises ont accordé des hausses au mérite contre 31% en 1988 (voir tableau 1). Les systèmes fondés sur les seules augmentations générales reculent. Ils restent cependant majoritaires : en 1989, 57% des entreprises les appliquent. Les entreprises qui cessent d'accorder exclusivement des augmentations générales se dirigent autant vers des formules mixtes d'augmentation que vers l'individualisation totale : dans le premier cas, elles décident de réserver une partie de leur masse salariale aux hausses personnalisées, dans le second, toutes les hausses sont accordées selon le mérite, quelle que soit la catégorie professionnelle (voir tableau 2).



SERVICE DES ÉTUDES ET DE LA STATISTIQUE
1, place de Fontenoy, 75700 PARIS - Téléphone : 40.56.51.62

TABLEAU 1 — Répartition des entreprises selon le type des augmentations accordées et selon leur taille

En pourcentage

Proportion d'entreprises ayant accordé :	Tailles des entreprises															Ensemble des entreprises		
	10 à 49 salariés			50 à 199 salariés			200 à 999 salariés			1.000 à 4.999 salariés			5.000 salariés et plus					
	87	88	89	87	88	89	87	88	89	87	88	89	87	88	89	87	88	89
• uniquement des augmentations générales	70	59	57	63	69	61	42	33	40	16	13	17	19	13	8	67	59	57
• uniquement des augmentations individualisées	9	14	21	8	5	10	7	8	4	12	13	5	9	5	4	9	12	18
• des augmentations générales et individualisées	9	15	14	25	24	24	50	57	55	71	74	78	71	81	87	14	19	18
<i>Total des entreprises accordant des augmentations individualisées</i>	<i>18</i>	<i>29</i>	<i>35</i>	<i>33</i>	<i>29</i>	<i>34</i>	<i>57</i>	<i>65</i>	<i>59</i>	<i>83</i>	<i>87</i>	<i>83</i>	<i>80</i>	<i>86</i>	<i>91</i>	<i>23</i>	<i>31</i>	<i>36</i>
• aucune augmentation	12	12	8	4	2	5	1	2	1	1	0	0	1	1	1	10	10	7
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Source : MTEFP, enquête annuelle complémentaire à l'enquête mensuelle sur l'évolution des salaires.

Dans les grandes entreprises (plus de 5.000 salariés), l'individualisation, déjà pratique courante depuis 1985, continue de se développer : aujourd'hui, plus de 90% de ces firmes réservent une part de leur masse salariale aux augmentations personnalisées contre 86% l'année précédente. Sous cet angle, les politiques salariales y deviennent de plus en plus homogènes, mais la part réservée aux hausses individualisées, leur répartition et la procédure d'attribution diffèrent sans doute sensiblement d'une entreprise à l'autre.

Dans les entreprises de taille intermédiaire (200 à 5.000 salariés), la pratique semble refluer même si elle demeure largement répandue. Ce recul atteint essentiellement l'individualisation totale : en 1989, elle ne concerne qu'à peine 5% de ces entreprises.

TABLEAU 2 — Changement de politique salariale des entreprises entre 1988 et 1989

En pourcentage

Polit. appliquée en 1988 Polit. appliquée en 1989	Augmentations générales	Augmentations individualisées	Formules mixtes	Aucune augmentation
Augmentations générales	83	16	28	23
Augmentations individualisées	7	69	1	30
Formules mixtes	8	7*	68	5
Aucune augmentation	2	8	3	42
Total	100	100	100	100

* — Exemple de lecture : 7% des entreprises ayant accordé uniquement des hausses individualisées en 1988 pratiquent une formule mixte d'augmentation en 1989.

Source : MTEFP, enquête annuelle complémentaire à l'enquête mensuelle sur l'évolution des salaires.

Dans les petites entreprises (moins de 200 salariés), les systèmes d'augmentation fondés uniquement sur les hausses générales demeurent majoritaires (59%), mais l'individualisation passe de 29 à 35%. L'individualisation totale progresse notamment de 14 à 21% dans les entreprises employant de 10 à 49 salariés : celles-ci semblent rencontrer moins de problèmes dans l'application d'un tel système car les syndicats, généralement opposés à l'individualisation, y sont moins présents.

Au total, la proportion de salariés concernés par l'individualisation augmente légèrement en 1989 : elle atteint 51% contre 49% en 1988 (voir tableau 3). Cette pratique se développe dans toutes les catégories professionnelles. Contrairement à 1988, les ouvriers et les employés concernés par l'individualisation s'avèrent aujourd'hui plus nombreux que ceux augmentés uniquement par des hausses générales.

TABLEAU 3 – Répartition des salariés
selon le type des augmentations accordées et selon la catégorie professionnelle

En pourcentage

Proportion de salariés ayant perçu :	Catégories professionnelles												Ensemble des salariés		
	Ouvriers			Employés			Techniciens Agents de maîtrise			Cadres					
	87	88	89	87	88	89	87	88	89	87	88	89	87	88	89
• uniquement des augmentations générales	52	47	48	51	48	44	36	33	32	40	37	37	49	44	44
• uniquement des augmentations individualisées	7	8	8	8	7	9	10	8	8	19	20	19	9	9	9
• des augmentations générales et individualisées	36	39	41	34	38	41	46	51	54	29	32	34	36	40	42
<i>Total des entreprises accordant des augmentations individualisées</i>	<i>43</i>	<i>47</i>	<i>49</i>	<i>42</i>	<i>45</i>	<i>50</i>	<i>56</i>	<i>59</i>	<i>62</i>	<i>48</i>	<i>52</i>	<i>53</i>	<i>45</i>	<i>49</i>	<i>51</i>
• aucune augmentation	5	6	3	7	7	6	8	8	6	12	11	10	6	7	5
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Source : MTEFP, enquête annuelle complémentaire à l'enquête mensuelle sur l'évolution des salaires.

... mais les hausses de salaire accordées par des augmentations individualisées marquent le pas quelle que soit la catégorie professionnelle.

En considérant l'ensemble des salariés, la part des hausses au mérite dans la progression annuelle des salaires reste de 30% en 1989 comme en 1988 (voir tableau 4). En outre, elle diminue pour les salariés augmentés selon une formule mixte : elle explique 35% de l'augmentation annuelle contre 38% en 1988.

TABLEAU 4 – Répartition de l'augmentation totale des salariés
en augmentations générales et individualisées selon la catégorie professionnelle

En pourcentage

Pourcentage d'augmentation accordé	Catégories professionnelles												Ensemble des salariés		
	Ouvriers			Employés			Techniciens Agents de maîtrise			Cadres					
	87	88	89	87	88	89	87	88	89	87	88	89	87	88	89
Augmentations générales	2,2	2,5	3,2	2,1	2,3	2,7	1,8	2,1	2,7	1,7	1,8	2,1	2,0	2,3	2,8
Augmentations individualisées	0,6	0,8	0,9	0,8	0,9	1,1	1,0	1,1	1,3	1,2	1,5	1,7	0,8	1,0	1,2
Augmentations totales	2,8	3,3	4,1	2,9	3,2	3,8	2,8	3,2	4,0	2,9	3,3	3,8	2,8	3,3	4,0
<i>Aug. indiv./aug. totale</i>	<i>21</i>	<i>24</i>	<i>22</i>	<i>28</i>	<i>28</i>	<i>29</i>	<i>36</i>	<i>34</i>	<i>33</i>	<i>41</i>	<i>45</i>	<i>45</i>	<i>28</i>	<i>30</i>	<i>30</i>

Source : MTEFP, enquête annuelle complémentaire à l'enquête mensuelle sur l'évolution des salaires.

Les systèmes mixtes sont ceux qui assurent la progression moyenne la plus rapide.

En 1989, les systèmes associant hausses générales et hausses individualisées continuent d'assurer la progression salariale la plus forte (4,8%), quelle que soit la catégorie professionnelle. Toutefois, dans ces formules mixtes, les augmentations générales ne compensent pas l'évolution des prix. Ainsi, parmi les salariés dont une partie au moins de l'évolution du salaire est individualisée, ceux qui ne perçoivent pas de hausse au mérite perdent du pouvoir d'achat.

Dans les formules mixtes, les hausses générales apparaissent d'autant moins importantes qu'on s'élève dans la hiérarchie. Parmi les ouvriers et employés dont les salaires sont régis par ces formules, la part des augmentations individualisées dans l'évolution globale du salaire apparaît relativement faible. La volonté de certains employeurs de maintenir le pouvoir d'achat individuel des bas salaires explique en partie l'importance que conservent les augmentations générales pour ces catégories. Pour les ouvriers, s'y ajoute la difficulté de développer l'individualisation sur des postes insérés dans un travail de production réalisé en équipe.

TABLEAU 5 — Pourcentage d'augmentation accordé selon les pratiques salariales et selon la catégorie professionnelle

En pourcentage

Pourcentage d'augmentation reçu par les salariés ayant perçu :	Catégories professionnelles												Ensemble des salariés		
	Ouvriers			Employés			Techniciens Agents de maîtrise			Cadres					
	87	88	89	87	88	89	87	88	89	87	88	89	87	88	89
• uniquement des augmentations générales	2,9	3,2	3,8	2,7	3,0	3,4	2,6	3,0	3,4	2,8	3,0	3,4	2,8	3,1	3,6
• uniquement des augmentations individualisées	3,2	3,7	4,0	3,7	4,1	4,1	3,4	3,8	4,3	3,7	4,1	4,7	3,4	3,9	4,2
• des augmentations générales et individualisées	3,1	3,9	4,8	3,5	3,8	4,7	3,2	3,7	4,6	3,8	4,3	5,0	3,4	3,9	4,8
dont :															
• en augment. générales	1,9	2,5	3,3	2,1	2,3	3,0	1,8	2,3	2,9	2,0	2,3	2,8	2,0	2,4	3,1
• en augment. individual.	1,2	1,4	1,5	1,4	1,5	1,7	1,4	1,4	1,7	1,8	2,0	2,2	1,4	1,5	1,7

Source : MTEFP, enquête annuelle complémentaire à l'enquête mensuelle sur l'évolution des salaires.

Les salaires totalement individualisés progressent de 4,2% soit légèrement moins vite que dans les formules mixtes alors qu'aucune divergence d'évolution entre les deux systèmes n'apparaissait en 1987 et 1988.

Ce sont les salaires revalorisés uniquement par des hausses générales qui continuent d'évoluer le plus faiblement, avec une progression tout juste égale à celle des prix sur l'année (3,6%).

En 1989 comme en 1988, la progression salariale la plus forte s'observe parmi les cadres augmentés selon un système mixte (5,0%, voir tableau 4). Plus généralement, les cadres dont le salaire est partiellement ou totalement individualisé perçoivent des augmentations plus fortes que les autres catégories. En contrepartie, les relèvements dont ils bénéficient apparaissent plus aléatoires. D'une part, ils perçoivent des augmentations générales moins fortes que les autres catégories lorsque leurs salaires sont régis par des formules mixtes; d'autre part, une forte proportion de cadres n'est pas augmentée (environ 10% en 1989, voir tableau 3). L'individualisation du salaire des cadres se manifeste donc par des augmentations élevées mais sélectives.

L'enquête annuelle sur la pratique des augmentations individualisées

L'enquête annuelle sur la pratique des augmentations individualisées est réalisée depuis 1985 auprès d'un échantillon d'environ 1300 entreprises de plus de 10 salariés (dont toutes les entreprises de plus de 5000 salariés).

Compte tenu des difficultés inhérentes à la mesure de l'individualisation des salaires et de la marge d'incertitude résultant de la faible taille de l'échantillon, les données sur le niveau des pratiques d'individualisation des salaires dans les entreprises doivent être analysées avec prudence. En revanche, l'homogénéité des questionnaires et des méthodes d'exploitation depuis 1985 permet de saisir les évolutions sensibles de ces pratiques dans la période récente.

Les précédents résultats ont été publiés dans la « Premières Informations » n° 109 (décembre 1988) et n° 134 (juillet 1989).