

P REMIÈRES INFORMATIONS

et PREMIÈRES SYNTHÈSES

L'INDIVIDUALISATION DES SALAIRES EN 1997 : UN ÉLÉMENT DÉTERMINANT DE LA POLITIQUE SALARIALE

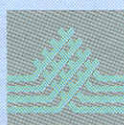
En 1997, neuf salariés sur dix ont bénéficié d'augmentations de salaire, soit un peu plus qu'en 1996. L'individualisation des salaires est d'autant plus fréquente que l'entreprise est grande, et se pratique plus souvent dans l'industrie que dans le tertiaire ou la construction.

Si l'individualisation est la norme pour les cadres, elle concerne l'ensemble des salariés. Les augmentations individuelles couplées avec des augmentations générales sont les plus rémunératrices pour les ouvriers, les employés et les professions intermédiaires, les augmentations totalement individualisées étant les plus avantageuses pour les cadres.

Quand les entreprises associent des hausses individualisées à des augmentations générales, elles semblent intégrer l'individualisation dans une politique salariale plus globale, incluant système formalisé d'évaluation des performances et intéressement. Cette politique fait le plus souvent l'objet d'une négociation avec des délégués syndicaux.

En 1997, l'enquête annuelle sur l'individualisation des salaires a été profondément remaniée. La comparaison de ses résultats avec ceux de l'année précédente reste délicate (encadré 1). Cependant, il semblerait qu'un plus grand nombre de salariés, près de neuf sur dix, ont bénéficié d'une augmentation de salaire en 1997. Les augmentations accordées ne sont pas, elles, sensiblement supérieures à celles de 1996. En effet, selon l'enquête trimestrielle sur les conditions d'emploi de la main-d'oeuvre, le salaire mensuel de base de l'ensemble des salariés s'est accru de 2,2 % en moyenne, en 1997 comme en 1996.

Avec l'amorce de la reprise économique, un plus grand nombre de salariés auraient donc été augmentés, sans que leurs augmentations aient été plus élevées. Toutefois, les disparités selon la taille des entreprises demeurent : les trois quarts des salariés des petites entreprises de 10 à 49 salariés ont reçu des augmentations de salaire. C'est le cas de la quasi-totalité des salariés des entreprises de plus de 500 salariés.



L'individualisation des salaires concerne neuf salariés sur dix dans les grandes entreprises

Les augmentations, accordées plus fréquemment, sont un peu plus souvent partiellement ou totalement individualisées. En 1997, 62 % des salariés ont reçu des augmentations individuelles (tableau 1).

L'individualisation reste surtout le fait des grandes entreprises. La proportion de salariés concernés par l'individualisation dans les entreprises qui ont augmenté leurs salariés passe de quatre sur dix dans les entreprises de 10 à 99 salariés, à neuf sur dix dans celles de plus de 2 000 salariés. Plus souvent que les autres, les salariés des petites entreprises ne bénéficient que d'augmentations générales ou que d'augmentations individualisées. Plus la taille de l'entreprise augmente, plus sa politique salariale est diversifiée : un cinquième des salariés des entreprises de 10 à 49 salariés reçoivent des augmentations mixtes associant hausses générales et augmentations individualisées, contre plus des trois quarts des salariés des entreprises de plus de 2 000 salariés.

Encadré 1

L'ENQUÊTE ANNUELLE SUR LA PRATIQUE DES AUGMENTATIONS INDIVIDUALISÉES

L'enquête annuelle sur la pratique des augmentations individualisées était réalisée depuis 1985 auprès d'un échantillon d'environ 1 300 entreprises de plus de 10 salariés (dont toutes les entreprises de plus de 5 000 salariés). Un système de pondération et de redressement était appliqué (par taille, activité économique, catégorie professionnelle) afin d'obtenir une estimation des pratiques salariales pour l'ensemble des entreprises de plus de 10 salariés.

Pour l'enquête portant sur 1997, un nouvel échantillon plus représentatif de la structure actuelle de l'économie a été tiré, et étendu à 4 000 entreprises, dont toutes celles de plus de 2 000 salariés. De nouvelles pondérations ont été utilisées. De plus, la forme du questionnaire a été modifiée, et certaines questions ont été reformulées; seule une question concernant la présence ou non d'un délégué syndical dans l'entreprise a été rajoutée.

Les questions posées portent sur l'augmentation du seul salaire de base au cours de l'année passée. Les employeurs doivent indiquer, pour chaque catégorie professionnelle, d'une part le pourcentage de l'augmentation générale accordée, d'autre part, le pourcentage moyen des augmentations individualisées si un tel système existe dans l'entreprise. Le questionnaire ne traite pas de l'impact des primes individuelles sur l'évolution de la masse salariale.

Les difficultés inhérentes à la mesure de l'individualisation des salaires s'ajoutant à la marge d'incertitude due à la faible taille de l'échantillon, font que les données obtenues doivent être considérées comme une simple estimation de la fréquence et de l'importance des pratiques d'individualisation des salaires dans les entreprises. Les modifications apportées à l'enquête 1997, si elles permettent des gains de précision et une meilleure représentativité, sont trop conséquentes pour que ces résultats puissent être comparés à ceux des années antérieures. Une comparaison a toutefois été effectuée à un niveau très agrégé, pour pouvoir dégager une évolution globale.

Tableau 1
Répartition des salariés selon le type d'augmentation accordée et la taille de l'entreprise en 1997

En pourcentage

Proportion de salariés dans les entreprises ayant accordé :	10 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 à 499 salariés	500 à 1 999 salariés	2 000 salariés et plus	Ensemble
Uniquement des augmentations générales	58 *	59	44	26	10	38
Des augmentations individualisées ..	42	41	56	74	90	62
dont :						
- uniquement des augmentations individualisées	21	15	13	12	13	15
- des augmentations générales et des augmentations individualisées ..	21	26	43	62	77	47
Total (entreprises ayant augmenté)	100	100	100	100	100	100
Entreprises ayant augmenté	74	88	92	97	98	89
Aucune augmentation	26 **	12	8	3	2	11
Total (ensemble des entreprises) ..	100	100	100	100	100	100

* Lecture : 58 % des salariés des entreprises de 10 à 49 salariés ayant augmenté leurs salariés en 1997 n'ont reçu que des augmentations générales.

** Lecture : 26 % des salariés de l'ensemble des entreprises de 10 à 49 salariés n'ont bénéficié d'aucune augmentation en 1997.

Source : MES-DARES, enquête individualisation des salaires.

Les augmentations mixtes sont majoritaires dans l'industrie

Tandis que neuf salariés sur dix environ ont été augmentés en 1997 dans l'industrie et dans le tertiaire, à peine plus de huit sur dix l'ont été dans la construction. La construction, qui comporte beaucoup de petites entreprises, est aussi le secteur pour lequel les augmentations générales seules et les augmentations individualisées seules sont les plus fréquentes. Ces formes d'augmentations ont été accordées à respectivement 52 % et 21 % des salariés des entreprises ayant pratiqué des hausses de salaire. Dans les entreprises de l'industrie qui ont augmenté leurs salariés en 1997, les trois quarts d'entre eux ont en revanche bénéficié d'augmentations partiellement ou totalement individualisées. Les entreprises du ter-

tiaire, enfin, ont adopté une politique salariale intermédiaire, 58 % des salariés augmentés ayant perçu des hausses individualisées, dont plus de 40 % dans un cadre mixte.

Les trois quarts des cadres reçoivent des augmentations individuelles,...

Si la proportion de salariés augmentés est approximativement la même pour toutes les catégories (ouvriers, employés, professions intermédiaires et cadres), la politique salariale des entreprises vis-à-vis de ceux-ci reste nettement différenciée (tableau 2). La moitié des ouvriers et des employés n'ont bénéficié que d'augmentations générales, les deux tiers des professions intermédiaires et les trois quarts des cadres ont, eux, bénéficié d'aug-

mentations individualisées, associées dans deux cas sur trois à des augmentations générales pour les professions intermédiaires, mais dans un cas sur deux seulement pour les cadres.

...plus fortes quand elles ne sont pas associées à des augmentations générales

Les augmentations mixtes sont les plus rémunératrices, sauf pour les cadres, pour lesquels les augmentations strictement individuelles sont plus élevées (tableau 3). Les augmentations versées par les entreprises qui n'accordent que des augmentations générales sont relativement plus importantes pour les ouvriers (2,2 %) que pour les autres catégories de salariés (1,7 % à 1,9 %); celles accordées par les en-

Tableau 2
Répartition des salariés selon le type d'augmentation accordée et la catégorie professionnelle en 1997

En pourcentage

	Ouvriers	Employés	Professions intermédiaires	Cadres
Uniquement des augmentations générales	51 *	50	35	25
Des augmentations individualisées	49	50	65	75
dont :				
- uniquement des augmentations individualisées	11	13	20	37
- des augmentations générales et des augmentations individualisées	38	37	45	38
Total (entreprises ayant augmenté)	100	100	100	100
Entreprises ayant augmenté	87	86	88	85
Aucune augmentation	13 **	14	12	15
Total (ensemble des entreprises)	100	100	100	100

* Lecture : 51 % des ouvriers qui ont été augmentés en 1997 ont reçu uniquement des augmentations générales.

** Lecture : 13 % de l'ensemble des ouvriers n'ont bénéficié d'aucune augmentation en 1997.

Source : MES-DARES, enquête individualisation des salaires.

Tableau 3
Pourcentage d'augmentation accordé selon les pratiques salariales en 1997

En pourcentage

	Ouvriers	Employés	Professions intermédiaires	Cadres	Ensemble
Uniquement des augmentations générales	2,2 *	1,9	1,7	1,9	1,9
Uniquement des augmentations individualisées	2,2	2,3	2,8	3,5	2,5
Des augmentations générales et des augmentations individualisées	3,1	3,0	3,1	3,3	3,1
dont :					
- augmentations générales	1,7	1,5	1,5	1,4	1,6
- augmentations individualisées	1,4	1,5	1,6	1,9	1,5

* Lecture : Les ouvriers augmentés qui n'ont bénéficié que de hausses générales ont été augmentés de 2,2 % en moyenne.

Source : MES-DARES, enquête individualisation des salaires.

treprises qui ne connaissent que des hausses individualisées vont en moyenne de 2,2 % pour les ouvriers, à 3,5 % pour les cadres.

Par rapport à l'ensemble des salariés, y compris ceux qui n'ont reçu aucune augmentation, la moyenne des augmentations accordées est de 2,1 % (tableau 4). Dans l'ensemble, si les augmentations générales assurent toujours la plus grande part de l'augmentation totale (60 % environ), la part des augmentations individuelles semblerait augmenter en 1997.

Des systèmes formalisés d'évaluation des performances pour un salarié sur deux

L'évaluation formalisée des performances individuelles est appliquée à la moitié des salariés dans les entreprises qui accordent des augmentations individualisées. Les différences entre les PME et les grandes entreprises (500 salariés et plus) sont minimales. Les systèmes formalisés d'évaluation des performances pratiqués pour seulement quelques catégories de salariés sont très minoritaires.

Les entreprises qui pratiquent l'individualisation négocient plus souvent que les autres mais aboutissent moins fréquemment à un accord

Les entreprises pratiquant l'individualisation des salaires négocient plus souvent - de manière formelle

Encadré 2

QU'ENTEND-ON PAR NÉGOCIATION ?

Le terme négociation (sur les salaires) regroupe ici la négociation d'entreprise annuelle obligatoire avec les délégués syndicaux (loi du 13 novembre 1982), ainsi que les négociations informelles qui se déroulent parfois avec d'autres représentants des salariés (comité d'entreprise, délégués du personnel,...) en cas d'absence de délégués syndicaux. Les accords d'entreprise déposés dans les Directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ne concernent en principe que les accords signés avec au moins un délégué syndical. Lorsque les négociations qui se déroulent sans délégué syndical aboutissent, on parle de «quasi-accord».

Les délégués syndicaux peuvent être désignés à partir d'un seuil de 50 salariés. Mais toutes les entreprises de plus de 50 salariés n'ont pas de délégué syndical. De plus, parmi les entreprises de plus de 50 salariés qui ont au moins un délégué syndical, certaines ne négocient pas : 17% en 1992 selon l'enquête REPONSE (*).

(* cf. Thomas COUTROT (1994), «Négociation et innovation salariale dans les entreprises», *Premières synthèses*, n° 57, juillet.

ou informelle - sur les salaires que les autres (tableau 5). Quand elles n'accordent que des augmentations individuelles, elles parviennent cependant moins souvent à un accord ou à un quasi-accord. Pour la quasi-totalité des salariés des entreprises de 500 salariés et plus pratiquant l'individualisation, les hausses de salaires sont négociées ; ce n'est le cas que pour huit salariés sur dix dans les PME. Si, pour les salariés des entreprises n'accordant que des augmentations générales, la négociation est moins fréquente, quand elle a lieu, elle se solde par un accord dans 80 % des cas, alors qu'un accord n'est obtenu que dans 55 % à 70 % des cas dans les autres entreprises.

Dans les grandes entreprises, les négociations ont lieu dans la quasi-

totalité des cas en présence des délégués syndicaux, le comité d'entreprise et les délégués du personnel n'intervenant que très rarement. Dans les entreprises de 50 à 499 salariés en revanche, la négociation est menée plus d'une fois sur trois par le comité d'entreprise, et une fois sur cinq avec les délégués du personnel, généralement parce qu'il n'y a pas de délégué syndical dans l'entreprise (encadré 2). La négociation avec le délégué syndical y est toutefois majoritaire.

L'individualisation, élément d'une politique salariale diversifiée

Si, en toute logique, on trouve au moins un délégué syndical dans toutes les grandes entreprises, les dé-

Tableau 4
Répartition de l'augmentation totale des salaires selon la catégorie professionnelle en 1997

En pourcentage

	Ouvriers	Employés	Professions intermédiaires	Cadres	Ensemble
Augmentations générales	1,6 *	1,3	1,0	0,7	1,3
Augmentations individualisées	0,6	0,6	1,1	1,6	0,8
Augmentations totales	2,2	1,9	2,1	2,3	2,1
Augmentat. individualisées/augmentations totales .	0,3	0,3	0,5	0,7	0,4

* Lecture : L'ensemble des ouvriers (y compris ceux qui n'ont pas été augmentés) ont en moyenne reçu 1,6 % d'augmentation en 1997 au titre des augmentations générales.

Source : MES-DARES, enquête individualisation des salaires.

Tableau 5
Taux de négociation et taux de signature en cas de négociation selon la pratique salariale en 1997

En pourcentage

	De 50 à 499 salariés		500 salariés et plus		Ensemble	
	Taux de négociation	Taux de signature	Taux de négociation	Taux de signature	Taux de négociation	Taux de signature
Augmentations générales uniquement	56 *	82	51	72	55	79
Augmentations générales et individuelles	77	78	97	64	90	68
Augmentations individualisées uniquement	60	71	98	46	80	55
Ensemble (1)	63	78	89	62	76	68

(1) Y compris les entreprises n'ayant accordé aucune augmentation en 1997.

* Lecture : pour 56 % des salariés des entreprises de 50 à 499 salariés n'accordant que des augmentations générales, le montant des augmentations a été négocié. Pour 82 % d'entre eux, la négociation a débouché sur un accord ou un quasi-accord.

Source : MES-DARES, enquête individualisation des salaires.

légués syndicaux sont plus présents dans les PME qui pratiquent l'individualisation des salaires associée à une politique d'augmentations générales, que dans les autres PME. De même, les entreprises qui avaient un accord d'intéressement en vigueur en 1997 sont aussi plus fréquemment celles qui choisissent les augmentations individuelles.

Au total, individualisation (partielle notamment) et intéressement participeraient d'une même politique salariale négociée, et, avec l'évaluation des performances, assez formalisée. L'association de ces pratiques, courante dans les entreprises de 500 salariés et plus, semble fréquente aussi dans les PME.

Margot PERBEN
(DARES).

Pour en savoir plus

S. Mabile et M. Perben, « Intéressement, négociations et politique salariale de l'entreprise : y a-t-il un lien ? », in *La participation financière en 1995*, Les Dossiers de la Dares n° 7, décembre 1997, La Documentation française.

Premières Synthèses n° 97-11-47-2 (1997), « Négociation salariale et salaires à la mi-1997 : ralentissement ».

Premières Synthèses n° 97-09-38-1 (1997), « Les augmentations de salaires en 1996 : des hausses moins fréquentes dans les PME, mais plus souvent individualisées et négociées ».

Premières Synthèses n° 96-07-28-2 (1996), « Dix ans d'évolution des salaires dans le secteur privé ».

V. Sandoval, « L'individualisation des salaires marque le pas », in *Évolution du rapport salarial, 1984-1994*, Les Dossiers de la Dares n° 1, janvier 1996, La Documentation française.

T. Coutrot et S. Mabile (1993), « Le développement des politiques salariales incitatrices », in *Données Sociales*.

K. Even (1992), « La pratique de l'individualisation », in *XII^{èmes} Journées d'Economie Sociale*, La revue de l'Economie Sociale.

Bilans annuels de la négociation collective, MTAS-DRT-DARES, collection Bilans et Rapports, La Documentation française.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont éditées par le Ministère de l'emploi et de la solidarité, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES) 20 bis rue d'Estrées 75700 Paris 07 SP. Tél. : 01.44.38.22.60. Télécopie 01.44.38.24.43. Directeur de la publication : Claude Seibel.

Secrétariat de rédaction : Catherine Demaison et Evelyn Ferreira. Maquettistes : Daniel Lepesant et Guy Barbut. Conception graphique : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Flashage : AMC, Paris. Impression : Ecoprint, Pontcarré et JCDDM-BUDY, Paris. Reprographie : DARES. Abonnements : la documentation Française, 124 rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers cedex. Tél. : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00 - PREMIERES INFORMATIONS et PREMIERES SYNTHÈSES : 1 an (52 n°) : 665 F - Europe : 700 F - Autres pays : 715 F. Publicité : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.