

Première Synthèses



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

Numéro 33 - Octobre 1993

LES SALAIRES ET LA NÉGOCIATION SALARIALE DANS LE SECTEUR PRIVÉ A LA MI-1993 : BRUSQUE RALENTISSEMENT

Au début de l'année 1993, la montée du chômage et la faiblesse de l'inflation se sont accompagnées d'un ralentissement brutal de la progression des salaires. Le taux de salaire horaire ouvrier a progressé de 0,5 % au premier trimestre, soit un chiffre très faible pour un premier trimestre. Ce ralentissement s'est accompagné d'une baisse du nombre d'accords signés dans les branches ou les entreprises, ainsi que d'un coup de frein sur les augmentations salariales négociées. Ainsi, dans les entreprises signataires d'accords, les augmentations moyennes totales prévues s'élèvent à 2,4 % pour 1993 contre 3,1 % un an plus tôt. L'année 1993 ne devrait probablement pas voir de gains de pouvoir d'achat, tant pour les salaires négociés que pour le TSH.

La France a connu une contraction brutale de l'activité à la fin de l'année 1992 : l'investissement continue de régresser, l'emploi diminue et le revenu réel des ménages stagne. Compte tenu des incertitudes pesant sur l'emploi, ces derniers ont de surcroît modifié leur comportement en augmentant leur épargne. Avec un PIB en diminution de 0,7 %, la récession s'est poursuivie au premier trimestre 1993 et s'est accompagnée d'un brusque ralentissement de la progression des salaires. La phase de ralentissement salarial initiée en 1990 se poursuivrait donc en 1993, aucun signe de redressement de la conjoncture économique ne s'étant encore manifesté de manière tangible à l'automne. Les résultats du second trimestre (stabilité du PIB) semblent néanmoins indiquer que la récession a marqué un temps d'arrêt (encadré 1).

DARES

Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques
1, place de Fontenay, 75700 PARIS - Téléphone : 40 56 51 62 - Fax : 40 56 56 42

Montée du chômage et ralentissement de l'inflation pèsent sur les salaires

Dans ce climat peu favorable, les déterminants macro-économiques traditionnels des salaires (prix et chômage) rendent assez bien compte, a posteriori, du freinage des salaires. Le chômage s'est fortement accru fin 1992 et surtout début 1993, induisant un ralentissement des salaires; parallèlement, à la fin de l'année 1992 la progression des prix est stoppée de façon brutale et non anticipée. Moyennant un léger délai d'ajustement, il en résulte une moindre progression des salaires.

C'est surtout la vive accélération du chômage qui a pesé: comme par le passé, chaque fois que la situation de l'emploi se dégrade, les entreprises sont moins disposées à accorder des hausses salariales et les syndicats moins en mesure de les revendiquer.

L'influence des prix reste également significative dans les modèles économétriques. Toutefois l'ajustement n'est pas instantané: l'inflation et les salaires ne sont pas toujours en phase. Ainsi, en 1993, on devrait assister à une décélération des salaires malgré une légère accélération des prix par rapport à 1992 (graphique 1). Depuis 1983 l'indexation des salaires sur les prix s'est globalement réduite, et se fait de façon moins rapide qu'auparavant.

Repli de la négociation salariale de branche et d'entreprise

Le climat récessifs'accompagne d'un repli de la négociation salariale au niveau des branches et des entreprises: le nombre d'accords diminue et, lorsqu'il y a accord, les

Encadré 1

LA DÉFENSE DE L'EMPLOI PRIME SUR LES REVENDICATIONS SALARIALES

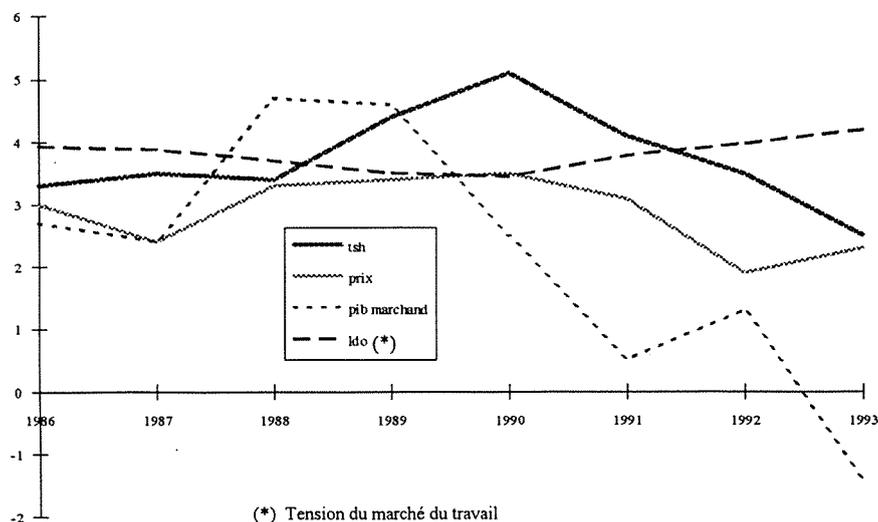
La conflictualité demeure à un niveau très faible. Les conflits salariaux s'effacent devant ceux relatifs à l'emploi et ne représentent plus que 27 % de l'ensemble des conflits. Les revendications salariales les plus fréquentes concernent le salaire de base et sont immédiatement suivies, fait nouveau, par celles qui défendent les avantages sociaux.

Lié aux salaires ou non, le thème de l'emploi occupe une part croissante des accords d'entreprises: le nombre d'accords portant sur l'emploi a progressé de 26 % en 1992 (295 accords), alors que le nombre total d'accords recule (- 5 %), particulièrement sur le thème des salaires (- 7 %). Au premier semestre 1993, ces tendances se poursuivent. Le thème des salaires n'est mentionné que dans 56 % des accords, contre 61 % au premier semestre 1992.

Pour tenter de rétablir une situation dégradée, certaines entreprises ont décidé de réduire les rémunérations de leurs salariés, souvent pour éviter ou limiter les licenciements. Dans certains cas des conflits se sont produits à cette occasion. Dans d'autres, des négociations, parfois à l'initiative des organisations syndicales elles-mêmes, se sont engagées pour préserver l'emploi en contrepartie de concessions salariales (on a recensé plus de cinquante cas de ce type entre septembre 1992 et septembre 1993).

Ces négociations ont le plus souvent abouti à des accords, parfois précédés de référendums auprès des salariés. Les concessions salariales vont du gel des augmentations prévues pour 1993 jusqu'à des baisses de salaire parfois importantes (plus de 10 % dans certains cas), ou à la perte d'un treizième mois. Elles sont parfois considérées comme provisoires, par exemple dans les cas de réduction collective du temps de travail organisée jusqu'au retour à une activité normale. Ces accords de flexibilité simultanée du temps de travail et des salaires permettent notamment aux entreprises de conserver un personnel très qualifié qu'elles auraient du mal à trouver lors d'une reprise de l'activité.

Graphique 1
Décélération des salaires en 1993



augmentations de salaires négociées sont plus faibles que précédemment.

Alors que le rythme de la négociation collective de branche était resté stable en 1992 par rapport à 1991, le nombre de branches de plus de 10 000 salariés ayant conclu un accord sur les salaires minima au premier semestre 1993 a diminué d'un tiers par rapport au premier semestre 1992 (80 branches, au lieu de 120 l'année précédente, ont conclu des accords de ce type durant cette période).

Les effectifs des branches de plus de 10 000 salariés couverts par une revalorisation des *minima hiérarchiques* (1) ont diminué de moitié entre le premier semestre 1992 et le premier semestre 1993, passant de 3 millions à 1,5 million. La tendance est la même en ce qui concerne les *minima garantis* (1), mais dans une proportion légèrement inférieure.

La détérioration de la situation économique et le maintien de l'inflation à un faible niveau expliquent en partie cette évolution. Toutefois l'essoufflement constaté au cours du premier semestre 1993 pourrait être également dû au succès de l'opération de revalorisation des bas et moyens salaires durant la période 1990-1992. En effet les efforts de rattrapage opérés sur cette période semblent aujourd'hui s'estomper : 14% des branches avaient négocié des revalorisations de leurs minima hiérarchiques supérieures à 8 % au premier semes-

(1) - Les salaires « minima hiérarchiques » constituent des salaires de base, hors primes, alors que les salaires « minima garantis » incluent tout ou partie des primes.

Encadré 2

L'ÉVOLUTION DES PRATIQUES SALARIALES : LE RETOUR DES AUGMENTATIONS GÉNÉRALES

La modération salariale s'accompagne d'un retour à des pratiques salariales moins complexes :

- selon l'enquête individualisation, 11 % des salariés travaillaient dans des entreprises n'ayant accordé aucune augmentation salariale en 1992, contre 4 % en 1991. Pour les entreprises ayant accordé des hausses de salaires, les augmentations accordées sont plus faibles et s'accompagnent d'un repli de l'individualisation au profit d'augmentations générales.

- selon les accords d'entreprises signés en 1992 et 1993, on assiste également à un retour à des pratiques moins complexes : les augmentations catégorielles se font plus rares (20 % des cas pour 1993, contre 27 % un an plus tôt), alors que se développe la pratique des augmentations générales uniformes. Ce changement ne se fait cependant pas au détriment de l'individualisation, souvent associée aux augmentations générales uniformes : 26 % des accords signés au titre de 1993 prévoient des augmentations mixtes de ce type, contre 20 % un an plus tôt.

On peut expliquer cette différence entre les deux sources d'information par deux facteurs : d'une part, quelle que soit la taille, les entreprises qui accordent des augmentations mixtes négocient plus fréquemment que les autres; d'autre part, le recentrage des accords d'entreprises vers les plus grandes unités conduit à une plus forte représentation des augmentations mixtes dans les accords signés.

La pratique de l'intéressement est également liée au contexte économique. La baisse des primes versées en 1992 s'est accompagnée d'un repli du nombre d'accords en vigueur (Premières Informations DARES n° 368-31 août 1993). L'analyse des accords salariaux des entreprises ayant (ou ayant eu) un accord d'intéressement permet de mettre en évidence deux pratiques salariales différentes des entreprises signataires :

- d'une part, les entreprises qui ont un accord d'intéressement en cours de validité ne concluent pas des augmentations salariales moins favorables que dans les entreprises qui ne pratiquent pas l'intéressement. Les augmentations individualisées, qui sont le fait des petites entreprises, ou catégorielles, qui s'observent plutôt dans les grandes entreprises, y sont même plus importantes. En 1992, 25 % des accords de salaire étaient signés dans des entreprises pratiquant l'intéressement.

- d'autre part, les entreprises qui avaient signé un accord d'intéressement depuis 1986 mais ne l'ont pas renouvelé, ont conclu en 1992 et 1993 des augmentations totales significativement inférieures à celles des autres entreprises. La différence porte essentiellement sur les augmentations générales, et particulièrement sur les augmentations générales uniformes seules. En 1992, 8 % des accords de salaire étaient signés dans de telles entreprises.

Ces résultats, qui tiennent compte des caractéristiques structurelles particulières des firmes pratiquant l'intéressement, illustrent le fait que les entreprises qui ne renouvellent pas leur accord d'intéressement sont en situation économique plus défavorable que les autres, et ne sont pas en mesure d'accorder des hausses de salaires aussi élevées. Les partenaires sociaux acceptent de signer de tels accords, alors que ce n'est pas le cas dans les entreprises qui disposent d'un accord d'intéressement en vigueur. Mais toutes les entreprises ne négocient pas, et la négociation n'aboutit à un accord que dans deux cas sur trois.

tre 1991; elles n'étaient plus que 8 % au premier semestre 1992 et moins de 6 % au premier semestre 1993. Les revalorisations supérieures à 8 % des minima garantis ont concerné 14 % des branches. Il s'agit en fait de branches qui n'avaient pas conclu d'accord depuis trois ans ou qui ont opéré des changements de classification (encadré 2).

Dans les entreprises aussi, la négociation s'essouffle : après un recul de plus de 5 % du nombre d'accords et d'entreprises signataires en 1992 (environ 6 400 accords signés au sein de 3 700 entreprises), l'année 1993 pourrait se solder par une nouvelle baisse du nombre d'accords proche de 15%, voire de 20 % pour les seuls accords salariaux (2 700 entreprises ont signé 3 400 accords salariaux en 1992). Non seulement les partenaires sociaux négocient moins activement en cette période de ralentissement économique, mais lorsqu'ils le font, le niveau des augmentations négociées descend de façon sensible.

D'autre part, ce sont surtout, et de plus en plus, les grandes entreprises qui négocient. On estime à 40 % la part des entreprises de 50 à 200 salariés qui n'ont pas négocié sur les salaires en 1992 (2). Malgré le repli du nombre d'entreprises signataires, le nombre de salariés couverts par un accord a augmenté de 10 % en 1992 (2 730 000 salariés couverts), et même de 13 % pour les accords de salaire (1 860 000 salariés couverts) illustrant ainsi ce recentrage de la négociation vers les grandes entreprises.

(2) Source : enquête individualisation du Ministère du Travail.

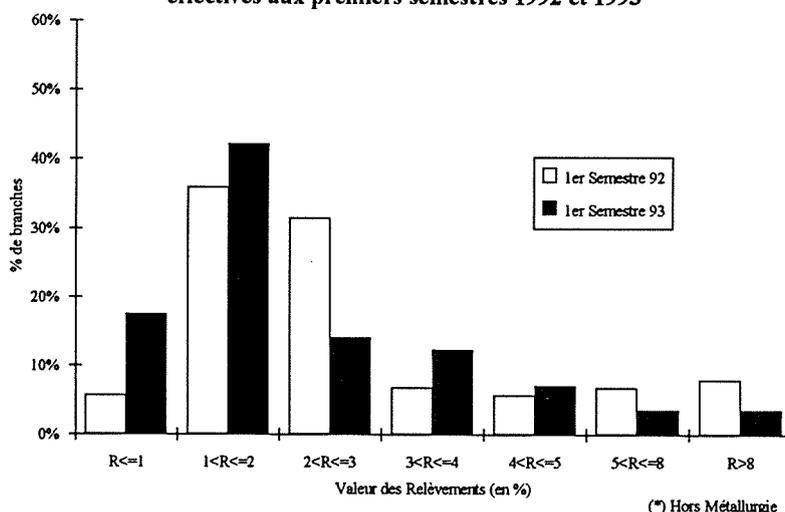
Des augmentations de salaire plus faibles

Qu'il s'agisse des salaires négociés au niveau des branches conventionnelles, des entreprises ou des évolutions salariales effectivement pratiquées dans les entreprises ou établissements interrogés par le Ministère du Travail dans le cadre des enquêtes ACEMO (mensuelles ou trimestrielles), tous les indicateurs convergent vers un ralentissement très sensible des salaires en début d'année.

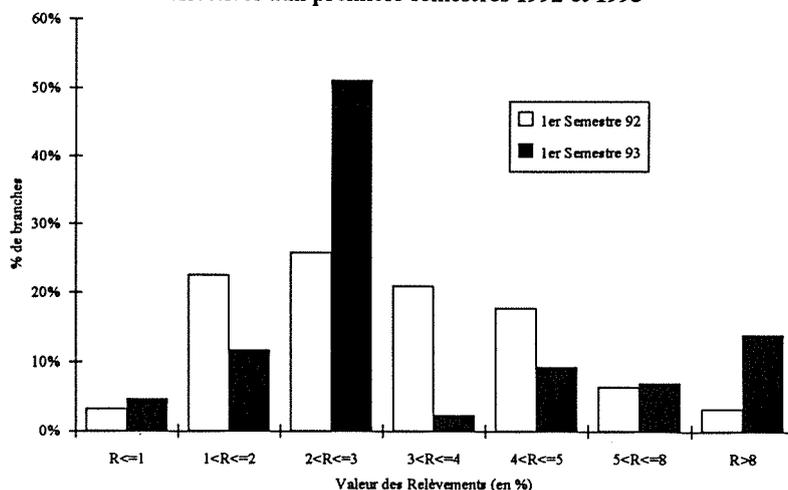
L'évolution des salaires conventionnels enregistre un net ralentis-

sement au cours du premier semestre 1993. Parallèlement, l'homogénéisation des hausses de salaire se poursuit. Les hausses négociées pour les minima hiérarchiques sont de plus en plus fréquemment inférieures à 2 %. C'est le cas dans 55 % des branches au premier semestre 1993 contre 43 % au premier semestre 1992 (graphique 2). Les hausses des minima garantis sont quant à elles fortement concentrées entre 2 et 3 %. Ainsi, 67 % des branches ont négocié des hausses des minima garantis inférieures à 3 % au premier semestre 1993 contre 52 % au premier semestre 1992 (graphique 3).

Graphique 2
Augmentations totales des minima hiérarchiques (*),
effectives aux premiers semestres 1992 et 1993



Graphique 3
Augmentations totales des minima garantis,
effectives aux premiers semestres 1992 et 1993



Dans les accords salariaux d'entreprises, le niveau des augmentations de salaire programmées pour 1993 baisse fortement : en moyenne, l'augmentation salariale totale prévue par accord s'élève à 2,4 % pour 1993 contre 3,1 % un an plus tôt. Le ralentissement est surtout sensible en début d'année 1993 et selon les premiers accords disponibles signés au second trimestre 1993, le ralentissement semble se poursuivre (2,1 %).

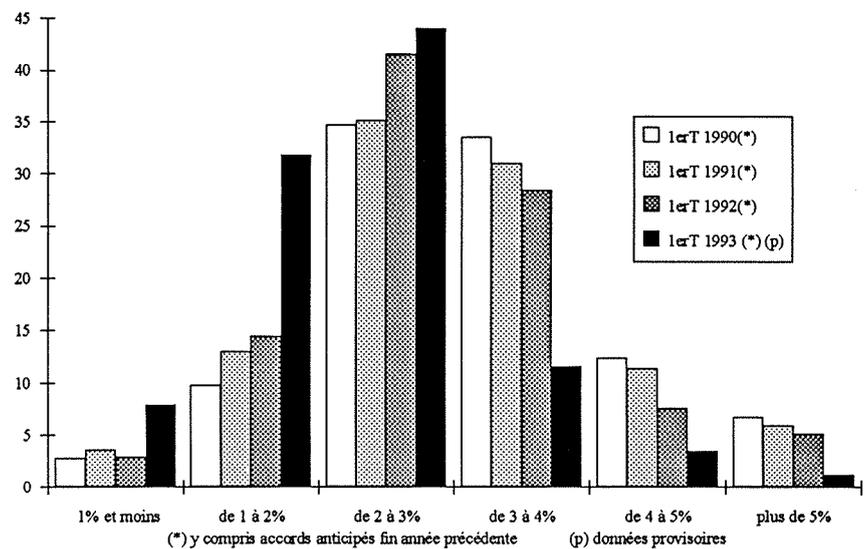
Le ralentissement salarial s'accompagne d'une normalisation des hausses de salaire signées dans les accords d'entreprises encore plus accentuée qu'en 1992 : trois accords sur quatre entérinent des hausses totales de salaire comprises entre 1 % et 3 % (graphique 4), et plus de huit sur dix en ce qui concerne les seules augmentations générales uniformes.

Dans les entreprises qui ne mentionnent que des augmentations générales uniformes dans les accords, la moyenne s'établit à 2,2 %, contre 2,8 % un an plus tôt. Cette augmentation pourrait être inférieure à l'évolution des prix. Contrairement à l'année précédente, les salariés qui ne bénéficieraient que de l'augmentation générale moyenne ne maintiendraient alors pas leur pouvoir d'achat en 1993 (en salaire de base brut).

Coup de frein sur les salaires pratiqués en entreprise

Dans l'ensemble des entreprises, l'indice du taux de salaire mensuel connaît sa plus faible augmentation pour un premier trimestre depuis sa création en 1986 : + 0,6 %, alors qu'il s'élevait de 1,3 % au premier trimestre 1992. L'enquête mensuelle sur l'évolu-

Graphique 4
Augmentations totales négociées en entreprises



tion des salaires indique que les entreprises, dont les perspectives d'activité se sont fortement dégradées fin 1992, ont réagi en différant les augmentations de salaire. La proportion d'entreprises ayant procédé à des relèvements a brutalement chuté au cours des trois premiers mois. Celles qui ont malgré tout procédé à des hausses ont appliqué des taux extrêmement bas.

Au second trimestre la dynamique salariale des entreprises est en légère reprise. Selon les résultats de l'enquête ACEMO trimestrielle de juillet 1993, le taux de salaire mensuel de l'ensemble des salariés s'est accru de 0,7 % au second trimestre, soit une hausse plus proche de celle du second trimestre 1992 (+ 0,9 %). L'augmentation du SMIC au 1er juillet est identique à celle de l'année dernière (+ 2,3 %), mais c'est la seule intervenue depuis le début de l'année alors qu'il y avait eu deux relèvements au premier semestre 1992, représentant une hausse totale de 4,3 %.

Sur un an, de juillet 1992 à juillet 1993, l'indice du taux de salaire mensuel de base de l'ensemble des salariés a augmenté de + 2,7 % : + 2,5 % dans l'industrie et + 2,8 % dans le tertiaire. Après plusieurs années de fortes hausses liées à la refonte des grilles de classification des ouvriers des travaux publics tout d'abord, puis du bâtiment, le BTP est à présent revenu à un rythme d'augmentation proche de celui des autres secteurs (+ 3,0 %). Les accords d'entreprises signés au titre de 1993 confirment ce retour vers la « norme » des augmentations salariales dans le bâtiment (2,5 % contre 2,4 % pour l'ensemble des secteurs).

L'éventail des salaires des ouvriers a continué à s'ouvrir sur la même période, mais plus modérément : + 2,5 % pour les moins qualifiés à + 2,8 % pour les plus qualifiés (+ 3,7 % à + 4,3 % respectivement au cours des douze mois précédents). Les ouvriers ont été légèrement moins augmentés que les autres salariés (+ 2,6 %

contre 2,7 %), les cadres ayant bénéficié des plus fortes augmentations (+ 2,9 %).

Pas de gains de pouvoir d'achat à prévoir pour 1993

Le TSH devrait progresser d'environ 2,4 à 2,5 % en 1993. La modération salariale esquissée en 1990 se poursuit donc, l'essentiel de la réduction par rapport à 1992 (où le TSH avait progressé de + 3,5 %) étant acquis à la fin du premier semestre 1993. Le profil du second semestre, au cours duquel aucune hausse du SMIC ne devrait intervenir, devrait rester plat et permettre au TSH d'augmenter d'environ 1,2% sur cette période. Compte tenu des prévisions d'inflation, les gains de pouvoir d'achat pourraient s'avérer nuls en 1993. A ce titre, il aura fallu attendre 1993 pour que les conséquences du ralentissement de l'activité, commencé en 1990, jouent pleinement sur les salaires.

O. BARRAT,
T. COUTROT,
K. EVEN,
P. LAULHÉ,
S. MABILE.

DSTE

Dossiers statistiques
du travail et de l'emploi

Revue éditée par le Ministère du Travail, de l'Emploi
et de la Formation Professionnelle

Direction de l'Animation de la Recherche,
des Études et des Statistiques

NUMÉRO
98 - 99

A PARAÎTRE
PROCHAINEMENT

CONDITIONS, ORGANISATION DU TRAVAIL ET NOUVELLES TECHNOLOGIES EN 1991

Résultats de l'enquête :

Conditions de travail - 2^{ème} partie

- Le type d'horaire
- Le temps de trajet domicile-travail
- La journée de travail
- La semaine de travail
- Les interruptions dans le travail

Prix : 140 FF

Conditions de vente et d'abonnements.

Tarifs 1993 :

- 65 FF le numéro (franco de port).
- Abonnement annuel (couplé et non dissociable) avec le BMST : 472 FF.

Vente au numéro :

- Dans les principales librairies ou par correspondance auprès de la SPPIF.

Abonnements :

- Commander à MASSON / SPPIF - BP 22 - 41354 VINEUIL.
- Téléphone : (16) 54.43.89.94 - FAX (16) 54.42.31.11

PREMIÈRES SYNTHÈSES – ISSN 0999-565 X

Directeur de la Publication : Claude SEIBEL.

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

Pièce 222 B – 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 + Premières Synthèses **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.