

# PREMIÈRES SYNTHÈSES

## LES SALAIRES ET LA NÉGOCIATION SALARIALE DANS LE SECTEUR PRIVÉ A LA MI-1994 : MODÉRATION

Au début de l'année 1994, les signes de reprise économique se sont multipliés. Cependant, les évolutions salariales sont toujours ralenties par le niveau élevé du chômage et la faible inflation. Qu'il s'agisse des hausses de salaire négociées ou pratiquées, la modération est générale. Ainsi, les entreprises ont négocié au premier semestre 1994 des augmentations totales de salaire de 1,9 % en moyenne par accord, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire. Les augmentations effectives enregistrées dans l'ensemble des entreprises s'élèvent à 1,2 % pour le premier semestre et 2,1 % sur un an (de juillet 1993 à juillet 1994). On estime que les augmentations salariales seront en 1994 proches de celles de 1993. Compte tenu des faibles prévisions d'inflation (1,6 %), cette année devrait se solder par de légers gains de pouvoir d'achat des salaires de base.

La situation économique s'est progressivement améliorée en France depuis le printemps 1993 et la reprise économique s'est affirmée au début de 1994 : le PIB a progressé de + 1,7 % au premier semestre. Cette progression résulte de la reprise de la production manufacturière, notamment dans l'industrie de l'automobile et des biens intermédiaires, mais également de la croissance dans le bâtiment et les services. L'investissement des entreprises repart au deuxième trimestre : il augmente de 0,9 % après plus de trois ans de baisse. Dans ce contexte, la situation de l'emploi s'améliore également : au premier semestre 1994, le nombre de salariés dans les secteurs marchands non agricoles s'est accru de 0,8 %, et le rythme de croissance du chômage s'est ralenti.



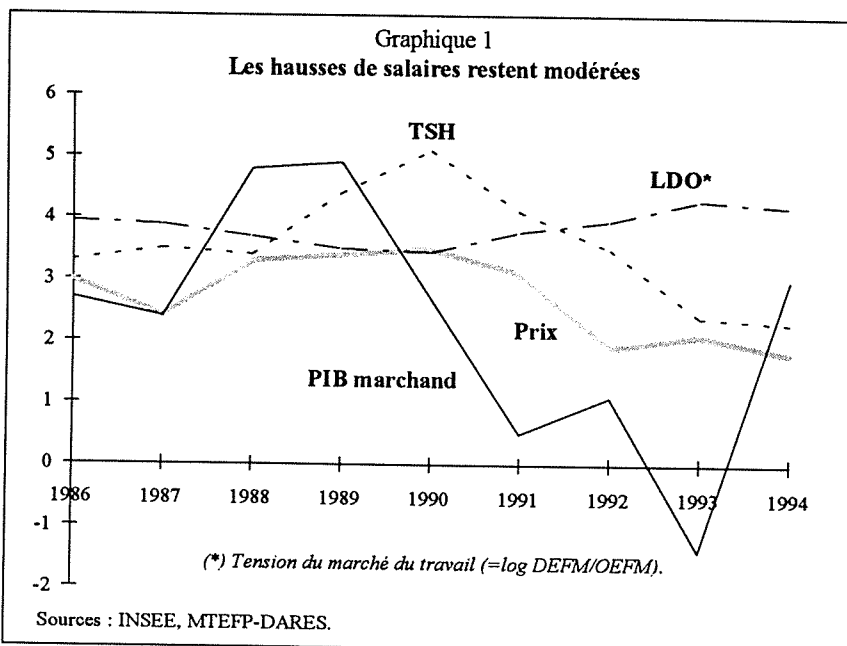
## Chômage et prix restent toujours sur les évolutions salariales

Cependant, la phase de modération salariale, commencée en 1990, n'est pas terminée au premier semestre 1994, car la faible inflation et le niveau élevé du chômage continuent de peser sur l'évolution des salaires. Au début de 1994, le chômage reste à un niveau élevé et continue d'augmenter, bien qu'à un rythme beaucoup plus faible qu'en 1993. L'inflation, modérée tout au long de 1993, s'est encore légèrement ralentie en 1994. Les prix hors-tabac ont augmenté de 0,9 % au premier semestre 1994 contre 1,1 % sur la même période en 1993. De plus, l'ajustement entre les prix et les salaires n'est pas instantané : les salaires du trimestre en cours dépendent surtout de l'évolution des prix des deux trimestres antérieurs.

Aucune reprise de la dynamique salariale n'est alors à attendre en 1994 du fait de ces deux déterminants traditionnels des salaires (chômage et prix). Cette modération fait suite à un brusque ralentissement des salaires en 1993 consécutif à deux chocs importants : une forte augmentation du chômage au premier trimestre, et un brusque ralentissement de l'inflation, non anticipé, à la fin de l'année 1992 (graphique 1).

### Des augmentations de salaire négociées concentrées entre 1 % et 3 %

Aucun regain de la négociation salariale n'est enregistré au premier semestre 1994. Parmi les branches de plus de 10 000 salariés suivies pour le bilan sur les bas et moyens salaires (166 branches couvrant environ 6 millions de salariés - encadré 1), six sur dix ont relevé leurs salaires minima conventionnels. Dans les entreprises, la part des accords signés sur le thème des salaires ou primes est un peu plus faible au premier semestre 1994 qu'un an plus tôt, malgré un repli important de la négociation salariale d'entreprise en 1993 (1,5 million de salariés



Encadré 1

### L'incidence de la revalorisation des bas salaires conventionnels

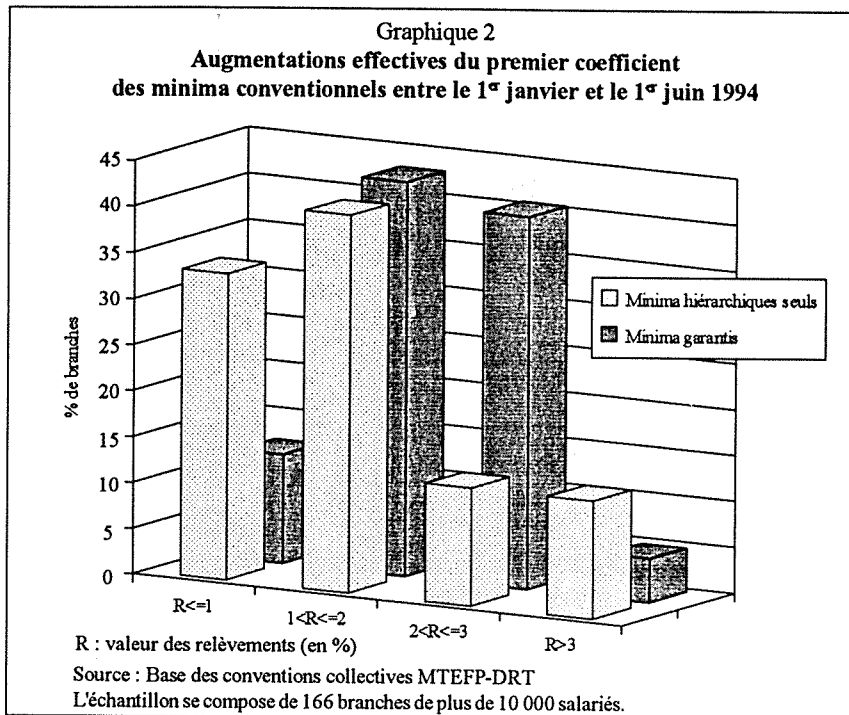
Contrairement à la négociation d'entreprise, la négociation de branche porte dans la plupart des cas sur des salaires conventionnels minima et non sur les salaires effectifs. Elle peut porter sur deux notions distinctes de salaires conventionnels : les minima hiérarchiques et les minima garantis. Les premiers définissent un minimum mensuel de base pour chaque poste ou chaque coefficient de la grille de classification. Les seconds sont souvent négociés sur une base annuelle, pour tout ou partie de la grille des coefficients. Ils incluent certaines primes, différentes d'une branche à l'autre.

Face au retard pris par les salaires minima hiérarchiques par rapport au SMIC, les partenaires sociaux, réunis au sein de la Commission Nationale de la Négociation Collective du 26 juin 1990, ont engagé une opération destinée à inciter les branches à mener des politiques de revalorisation des bas et moyens salaires. Les partenaires sociaux se sont alors trouvés confrontés à l'alternative suivante : respecter la grille des coefficients hiérarchiques de la branche en relevant simultanément 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 la négociation de minima garantis s'est développée, parallèlement à celle sur les grilles de salaires minima hiérarchiques.

L'opération de revalorisation des bas et moyens salaires a eu un impact sur le rythme de la négociation collective : sur un échantillon de 166 branches de plus de 10 000 salariés (couvrant 6 millions de salariés environ), un quart d'entre elles compte au moins un niveau hiérarchique inférieur au SMIC au 1er juin 1994 (\*). Plus de six branches sur dix étaient dans cette situation au 1er février 1990. Cependant, la part des branches présentant au moins un niveau hiérarchique inférieur au SMIC n'a pas diminué depuis juin 1993. De plus, les augmentations modérées accordées par les branches au premier semestre 1994 montrent que le mouvement de rattrapage des bas salaires conventionnels est parvenu à un palier. C'est lorsque les partenaires sociaux négocient des rémunérations annuelles garanties que les augmentations sont les plus fortes, dans la mesure où elles portent sur un éventail plus large d'éléments du salaire que le seul salaire de base, et ne se répercutent pas généralement sur l'ensemble de la grille salariale.

Autre conséquence de l'opération destinée à relancer la dynamique de la négociation collective de branche, les bas salaires conventionnels se rapprochent de la valeur du SMIC. Ainsi, près de quatre branches sur dix ont un premier niveau de salaire compris entre 99 % et 101 % du salaire minimum. Ce regroupement des salaires minima conventionnels autour de la valeur du SMIC relativise le rôle des négociations de branche en ce qui concerne les premiers niveaux salariaux, qui sont fréquemment dépassés par la valeur du SMIC. De plus, le rapprochement entre les bas salaires conventionnels et le salaire minimum ne favorise pas toujours, au niveau des entreprises, la prise en compte de politiques salariales spécifiques aux branches.

(\*) - Source : MTEFP-DRT (Base des conventions collectives).



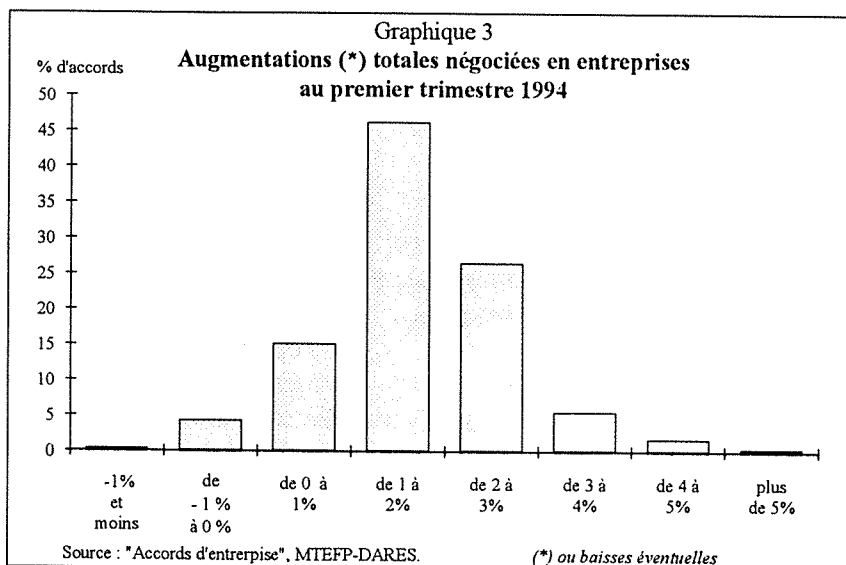
couverts par un accord salarial d'entreprise en 1993) (encadré 2).

Les augmentations salariales négociées par les partenaires sociaux sont restées très modérées au premier semestre 1994: elles sont encore plus faibles que les augmentations négociées au premier semestre 1993. Les négociateurs, en ce début d'année 1994, attendent que la reprise se confirme et ne veulent pas alourdir la masse salariale des entreprises dans un contexte de faible inflation.

Dans les accords de branches, les augmentations des premiers niveaux des salaires minimaux conventionnels sont rarement supérieures à 2 % lorsqu'il s'agit des salaires de base hors

primes (salaires minima «hiérarchiques», graphique 2) et à 3 % lorsqu'ils incluent certaines primes (salaires minima «garantis»). La négociation des premiers niveaux des salaires conventionnels est très liée à l'évolution du Smic: au 1er juin 1994, près de quatre branches sur dix ont un premier niveau de salaire compris entre 99 % et 101 % du salaire minimum (encadré 1).

Dans les accords d'entreprises, près de la moitié des augmentations des salaires négociées sont comprises entre 1 et 2 %, et certains accords prévoient même de ne pas augmenter, voire diminuer, les salaires (graphique 3). Ainsi, l'augmentation totale



Encadré 2

### La négociation salariale d'entreprise annuelle obligatoire

Selon la réglementation issue des lois Auroux de 1982, les entreprises ayant un délégué syndical doivent négocier au moins une fois par an sur les salaires. Les négociations portent sur les salaires effectifs : salaires de base, primes, part de la masse salariale consacrée à l'individualisation.

Malgré l'obligation de négocier, peu de salariés sont dans les faits couverts par un accord salarial d'entreprise : 1,5 million en 1993, soit à peine plus d'un salarié sur dix. Toutes les entreprises de 50 salariés ou plus n'ont pas de délégué syndical (50 % des établissements en 1989 selon une enquête de la DARES). Lorsque les syndicats sont présents, la négociation n'a pas toujours lieu (17 % des cas selon l'enquête «Reponse» réalisée d'avril à octobre 1993 par BVA pour le Ministère du Travail). Enfin, les entreprises qui négocient n'aboutissent pas toujours à un accord.

En cas de désaccord, il est demandé aux entreprises soumises à la négociation annuelle obligatoire de déposer un procès verbal de désaccord à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi, comme pour les accords. Ces procès verbaux sont analysés depuis le 1er janvier 1994. De fait, la quasi-totalité des désaccords enregistrés au premier semestre 1994 concerne le thème des salaires (93 %). On enregistre ainsi un procès verbal de désaccord pour quatre accords salariaux signés. La proportion réelle des situations de désaccords est probablement plus importante : selon d'autres sources (enquête individualisation ou enquête «Reponse», MTEFP-DARES), les négociations salariales n'aboutiraient à un accord que deux fois sur trois environ (60 % des cas en 1993), un peu plus en cas d'augmentations uniformes, un peu moins lorsqu'il s'agit d'augmentations individualisées.

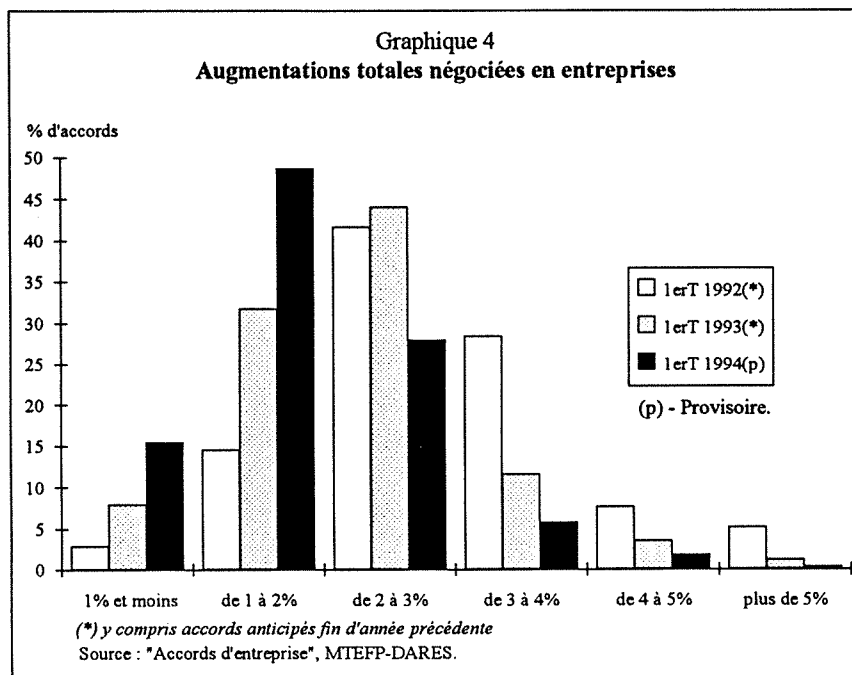
moyenne prévue pour 1994 s'élève à 1,9 %, et 1,7 % pour les entreprises qui ne négocient que des évolutions générales uniformes - ce qui concerne plus de la moitié des accords salariaux. Cette augmentation modérée serait néanmoins suffisante pour obtenir de légers gains de pouvoir d'achat des salaires bruts, compte tenu des prévisions d'inflation (1,6 %).

### Des augmentations négociées plus faibles qu'en 1993

Les augmentations salariales négociées dans les entreprises début 1994 sont en recul par rapport aux années précédentes. La moyenne des augmentations totales, pour les entreprises qui prévoient d'augmenter les salaires (1), s'élève à 2,0 %, contre 2,4 % en 1993 et 3,1 % en 1992 (graphique 4). Le ralentissement concerne toutes les formes d'augmentations pratiquées. Par exemple, les augmentations générales uniformes seules négociées en 1994 s'élèvent à 1,8 % en moyenne, contre 2,2 % en 1993 et 2,8 % en 1992. Les augmentations catégorielles sont également plus modérées : 2,0 % pour le bas de grille (2,4 % en 1993) et 1,5 % pour le haut de grille (1,7 % en 1993). Les montants attribués au titre de l'individualisation sont plutôt stabilisés, notamment lorsqu'ils viennent en complément d'augmentations générales (1,1 %). Mais ils concernent moins d'accords qu'en 1993.

Les taux d'augmentation des salaires de base négociés varient peu selon les activités économiques et les écarts sont liés aux formes d'augmentations salariales pratiquées par les entreprises. Les augmentations générales observées dans le secteur des services sont légèrement supérieures à la

(1) - La fiche de codification des accords d'entreprise a été modifiée en 1994. La comparaison des augmentations salariales avec les années précédentes n'est possible que pour les seules entreprises prévoyant des augmentations effectives de salaires (baisses ou augmentations nulles exclues).



moyenne (services aux particuliers, transports, activités immobilières), à l'exception notable des services financiers qui accordent les plus faibles augmentations générales et totales (1,4 %). Le secteur de la construction ne conclut plus d'augmentations salariales supérieures à la moyenne, les effets des changements de classifications intervenus entre 1989 et 1991 étant estompés. Parmi les secteurs industriels, les augmentations générales les plus fortes se situent dans les biens de consommation durables et, fait nouveau, dans les industries agroalimentaires. Les biens d'équipement, qui pratiquent traditionnellement des augmentations salariales plus individualisées, n'enregistrent plus en 1994 d'augmentations totales d'un montant sensiblement plus élevé que celui des autres secteurs industriels (2,0 %, contre 1,9 % - tous accords salariaux).

### Des primes de stimulation plus fréquentes dans les accords d'entreprise

Au premier semestre 1994, la pratique de l'individualisation recule parmi les entreprises signataires : celle-ci est mentionnée dans 32 % des accords (chiffre provisoire), contre

39 % au premier semestre 1993. Si cette baisse se confirmait, on assisterait à un retournement de tendance, puisque la pratique de l'individualisation s'est développée jusqu'en 1992, puis stabilisée en 1993 dans les accords salariaux d'entreprise. L'opposition à l'individualisation des salaires est par ailleurs un des thèmes mentionnés dans les conflits répertoriés au premier semestre 1994 (encadré 3).

Les marges de manoeuvre pour moduler les augmentations de salaires de base se trouvent réduites. Les négociations salariales portent donc également sur les primes ou les clauses de rendez-vous. En 1994, les clauses de rendez-vous sur l'inflation sont moins fréquentes qu'en 1993, compte tenu des faibles anticipations d'inflation (11 % des accords). Les clauses de rendez-vous sur les résultats sont ni plus ni moins fréquentes qu'en 1993 (8 % des accords). En revanche, les primes de stimulation, notamment collective, ou les primes tenant compte de la situation du salarié ou des conditions de travail sont davantage mentionnées dans les accords salariaux de 1994. Seules, les primes dites « traditionnelles », comme le 13ème mois, les primes de vacances ou de fin d'année, sont moins souvent citées en 1994 qu'en 1993.

## Reprise des revendications salariales

Le nombre de conflits du travail reste faible sur le premier semestre 1994. Les revendications salariales reviennent toutefois au premier plan parmi les sources des conflits : 40 % des conflits survenus sur les six premiers mois de l'année 1994 concernent les salaires contre 29 % en 1993. L'emploi n'apparaît donc plus la revendication majeure des salariés : 36 % des conflits survenus sur le début de l'année 1994 sont liés à l'emploi contre 49,5 % en 1993. Ce renversement de tendance se produit après plus de quatre ans d'augmentation du nombre des conflits liés à l'emploi.

La recrudescence des conflits salariaux est une conséquence classique de la reprise économique, annoncée dès le troisième trimestre 1993. En effet, après des augmentations faibles ou des blocages des salaires, voire même des baisses, consenties en 1993 pour éviter des licenciements, les revendications salariales augmentent logiquement avec la reprise d'activité.

Les revendications concernant le salaire de base restent les plus nombreuses puisqu'elles représentent 41 % des conflits salariaux sur les six premiers mois de 1994 (38 % pour 1993). En revanche, des thèmes moins classiques de revendications salariales prennent de l'importance depuis le début de l'année 1994 : par exemple l'opposition à l'individualisation des salaires ou à la mise en place d'une rémunération basée sur le temps passé au travail (13 % des conflits salariaux sur le premier semestre contre 4 % en 1993).

Les organisations syndicales ont dans ce cadre plus fréquemment pris l'initiative des conflits salariaux : 72 % des conflits salariaux apparus au cours des six premiers mois de l'année 1994 ont été initiés par une ou plusieurs organisations syndicales contre 66 % en 1993. La CGT joue un rôle important dans les conflits puisqu'elle est à l'origine de 35 % des conflits salariaux du début de l'année 1994 contre 30 % en 1993. 33 % des conflits salariaux du premier semestre 1994 ont une origine pluri-syndicale après 24 % en 1993.

*Source : MTEFP-DRT (bureau des conventions collectives et des conflits collectifs du travail).*

Au total, plus d'un accord sur deux mentionne une ou plusieurs clauses relatives aux primes au premier semestre 1994 (56 %) (2). Cette part importante accordée aux primes dans la négociation, particulièrement aux primes ciblées, traduit probablement une recherche de flexibilité des rémunérations et de motivation des salariés, alors que la partie fixe du salaire (salaire de base) évolue peu, voire pas du tout.

### Les salaires de base ont progressé de 2,1% de juillet 1993 à juillet 1994

Qu'il s'agisse de salaires négociés ou de salaires effectivement pratiqués en entreprises, le maintien de la modération salariale caractérise ce début d'année 1994. Dans le secteur privé et semi-public, les hausses de salaire

enregistrées au premier semestre 1994 ont été proches de celles observées un an plus tôt sur la même période. L'indice du taux de salaire mensuel de l'ensemble des salariés a augmenté de 0,6% au premier comme au deuxième trimestre, soit 2,1% sur un an, de juillet 1993 à juillet 1994 (source : enquête trimestrielle ACEMO, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (MTEFP), DARES). Sur la même période, le SMIC a progressé de 2,1% également.

Ces augmentations sont semblables, voire légèrement inférieures, à celles de 1993. Pourtant, l'augmentation des salaires mensuels de base de l'ensemble des salariés au cours du premier trimestre 1993 (0,6 %) était l'augmentation la plus basse enregistrée pour un premier trimestre depuis la création de cet indice, en 1986. Au

second trimestre 1994, il progresse même un peu moins que l'année précédente (0,6 % contre 0,7 %), avec, il est vrai, une hausse du Smic légèrement inférieure (2,1 % contre 2,3 % en 1993). L'enquête mensuelle de la DARES confirme par ailleurs la stabilisation des augmentations salariales à de faibles valeurs nominales depuis janvier 1994. Aucun retournement conjoncturel n'est donc encore perceptible au cours de ce premier semestre.

Sur un an, de juillet 1993 à juillet 1994, les salaires mensuels de base de l'ensemble des salariés ont augmenté un peu plus dans l'industrie (2,2 %) que dans le tertiaire (2,0 %). Le BTP se caractérise par des hausses encore légèrement supérieures (2,6 %), notamment chez les ouvriers. L'éventail des salaires ouvriers a continué de s'ouvrir sur cette période, les augmentations annuelles s'échelonnant de 2,2 % pour les moins qualifiés à 2,5 % pour les plus qualifiés. Les ouvriers ont été un peu plus augmentés que les autres salariés (2,3 % contre 2,0 %). Les cadres ont été les moins augmentés : 1,7 %.

Aucune information n'est pour l'instant disponible sur les éléments de rémunération complémentaires au salaire de base distribués en 1994. En 1993, la modération salariale avait concerné non seulement le salaire de base, mais aussi les primes non mensuelles et les rémunérations pour heures supplémentaires (diminution de 0,2 point par rapport à 1992). On peut néanmoins anticiper une augmentation des rémunérations liées aux heures supplémentaires, l'augmentation de la durée du travail chez les ouvriers étant significative au second trimestre 1994 (3).

(2) - La fiche de codification, modifiée en 1994, ne permet pas de faire une comparaison rigoureuse avec 1993 pour l'ensemble des clauses relatives aux primes.

(3) - Premières informations: "Résultats de l'enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main d'oeuvre au 1<sup>er</sup> juillet 1994"; n° 427, 23 sept. 1994, MTEFP-DARES.

## Un établissement sur trois n'a pas augmenté les salaires ouvriers au premier trimestre 1994

Le ralentissement salarial se traduit également par une augmentation du délai moyen séparant deux augmentations et par une plus forte proportion d'établissements n'accordant aucune hausse de salaire.

Le délai moyen entre deux augmentations, supérieur en général à ce qu'il était un an plus tôt au cours des six premiers mois de l'année, accuse encore une forte augmentation en juillet 1994 pour les salariés non ouvriers (7,2 mois pour les employés). Pour les ouvriers, il était déjà particulièrement important en début d'année (7,2 mois en janvier), mais il tend à se réduire en fin de semestre.

En 1993, on avait enregistré une forte progression du nombre de salariés n'ayant perçu aucune augmentation de salaire (4). Cette tendance se poursuit encore au premier trimestre 1994. Ne pas augmenter les salaires est une pratique qui n'est plus réservée aux cadres, mais se diffuse à l'ensemble des catégories de personnel. Alors que la proportion d'établissements qui avaient augmenté les salaires ouvriers au premier trimestre s'élevait à 87 % en 1990 (plus de 80 % pour l'ensemble des qualifications), elle n'était plus que de 71 % en 1993, et 66 % en 1994. Une baisse analogue concerne les agents de maîtrise. Les cadres ont été concernés plus tôt par de telles restrictions salariales: les établissements qui ont augmenté leurs cadres sont même plus nombreux en 1994 qu'en 1993 (62 % contre 60 %).

Le ralentissement salarial s'est accompagné d'une homogénéisation des augmentations accordées au sein de la plupart des catégories de personnels,

(4) - *Premières Synthèses*: "L'individualisation des salaires en 1993", n° 65, 16 août 1994, MTEFP-DARES.

(5) - Il s'agit du rapport de l'intervalle interquartile à la médiane, pour les augmentations du premier trimestre.

techniciens et cadres exceptés. Ainsi, dans les entreprises ayant accordé des augmentations de salaire, l'indicateur de dispersion des salaires ouvriers (5) est passé de 0,93 en 1990 à 0,70 en 1993, et 0,61 en 1994 (premiers trimestres). Pour les cadres en revanche, les augmentations de salaires sont plus dispersées: cet indicateur s'élève à 1,62 en 1994, contre 0,98 un an plus tôt.

## Gains de pouvoir d'achat en 1994: du même ordre qu'en 1993

L'évolution du taux de salaire horaire ouvrier (TSH) en 1994 devrait être comparable à celle observée en 1993. On peut estimer sa progression à 1 % au cours du deuxième semestre 1994, portant ainsi son évolution sur

l'année à 2,3 %, après 2,4 % en 1993. Compte tenu des prévisions d'inflation (+ 1,6 %), le gain de pouvoir d'achat du TSH devrait être de 0,7 % en 1994.

Aucune hausse du SMIC n'est à prévoir au deuxième semestre 1994 après celle du 1er juillet. Les hausses de salaires projetées restent modérées, mais on estime que l'évolution annuelle du TSH cessera de décroître après trois ans de sensible ralentissement. L'année 1994 constituerait ainsi un palier, annonçant peut-être une reprise de la dynamique salariale pour 1995 avec la consolidation de la reprise économique.

Olivier BARRAT,  
Valérie DOUCE,  
Pierre LAULHÉ,  
Sylvie MABILE.

### Pour en savoir plus :

"Enquête mensuelle sur l'évolution des salaires: résultats de juillet 1994", *Premières Informations* n° 423, août 1994, MTEFP-DARES.

"Résultats de l'enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'oeuvre au 1er juillet 1994", *Premières Informations* n° 427, septembre 1994, MTEFP-DARES.

"L'individualisation des salaires en 1993", *Premières Synthèses* n° 65, août 1994, MTEFP-DARES.

"La négociation d'entreprise en 1993: moins d'accords salariaux, plus d'accords sur le temps de travail et l'emploi", *Premières Synthèses* n° 61, août 1994, MTEFP-DARES.

"Négociation et innovation salariale dans les entreprises", *Premières Synthèses* n° 57, juillet 1994, MTEFP-DARES.

"Les salaires et la négociation salariale dans le secteur privé à la mi-1993: brusque ralentissement", *Premières Synthèses* n° 33, octobre 1993, MTEFP-DARES.

"La négociation collective en 1993", MTEFP-DRT et DARES, *Collection Bilans et Rapports*, La Documentation Française.