

## REPRISE DE LA NÉGOCIATION SALARIALE DANS LES ENTREPRISES AU PREMIER TRIMESTRE 2001

.....

• L'analyse des accords conclus entre employeurs et représentants des salariés au premier trimestre 2001 montre que 13 % des entreprises reprennent les négociations salariales après une période de gel des rémunérations consécutive à la réduction du temps de travail. Les augmentations accordées apparaissent relativement modérées, laissant ainsi penser que la fin du gel ne se traduit pas par un rattrapage des salaires.

• L'explication de la reprise de la négociation salariale début 2001 est plus traditionnelle : elle est liée à l'accélération non prévisible des prix à la consommation en 2000, que les négociateurs n'ont donc pas immédiatement répercutée sur les salaires.

.....

Depuis 1997, la croissance économique a engendré une forte hausse de la masse salariale sans accélération des hausses de salaires individuelles. Les entreprises engagées dans un processus de réduction du temps de travail (RTT) ont opté pour le maintien du niveau des rémunérations de leurs salariés tout en prévoyant fréquemment un gel ou un ralentissement des évolutions ultérieures, pour une durée moyenne d'environ deux ans. Une partie du coût du passage de 39 à 35 heures a ainsi été absorbée par cette modération.

Au premier trimestre 2001, la conjoncture économique est marquée par une forte progression de l'emploi et une légère accélération des prix. Ces éléments jouent favorablement sur les salaires, l'indice du salaire mensuel de base de l'ensemble des salariés (SMB) progressant de +0,9 % au premier trimestre 2001 et de 2,4 % en glissement sur l'année (1).

Les augmentations de salaires relativement fortes enregistrées dans les entreprises au premier trimestre 2001 marquent-elles la fin de cette période de modération salariale ? Dans l'affirmative, l'arrivée à échéance d'une partie des gels salariaux négociés dans le cadre des accords de RTT en 1999 et 2000 est-elle déterminante ? La négociation salariale en début d'année (2) fournit, en général, une indication des hausses annuelles de salaires programmées par les entreprises qui, pour la plupart, s'inscrivent dans le cadre formel de la négociation annuelle obligatoire, issu des lois Auroux de 1982.

### Léger ralentissement des signatures d'accords de RTT au profit des accords salariaux

Au premier trimestre 2001, l'activité conventionnelle reste comparable à celle des deux années précédentes et continue de porter majoritairement sur l'aménagement et la réduction du temps de travail. Cependant, par rapport à 1999 et 2000, marquées par une forte montée en charge des accords Aubry, les textes déposés au premier trimestre 2001 reflètent un léger ralentissement du thème des 35 heures, qui ne représente plus que 54 % de l'ensemble des textes contre près de 65 % au cours de l'année 2000. Ce ralentissement provient essentiellement des entreprises de plus de 50 salariés, dont la majorité a déjà négocié sur ce

Tableau 1  
Accords abordant l'évolution des rémunérations

	En pourcentage	
	2001 (1er trimestre)	2000 (année)
<b>Accords mentionnant une hausse des salaires (augmentations générales ou individuelles)</b>		
<b>Traitant de RTT</b>		
Non .....	87,6	76,8
Oui .....	12,4	23,2
<b>Ensemble .....</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Accords mentionnant un gel des salaires (augmentation égale à zéro)</b>		
Traitant de RTT .....	95,1	95,2
Traitant de salaires uniquement .....	4,9	4,8
<b>Ensemble .....</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Source : Base des accords d'entreprise, MES - DARES.

Tableau 2  
Types d'évolution des rémunérations y compris les primes

	En pourcentage
<b>Total (496 accords) .....</b>	<b>100,0</b>
Augmentations générales .....	25,2
Augmentations générales et primes .....	23,8
Augmentations générales et individuelles, primes .....	14,7
Augmentations générales et individuelles .....	12,5
Primes seules .....	18,8
Augmentations individuelles seules .....	2,6
Augmentations individuelles et primes .....	2,4

Source : Base des accords d'entreprise, MES - DARES.

sujet au cours des années antérieures. Au contraire, les plus petites restent très nombreuses à ne pas avoir abordé la question de la RTT : lorsqu'elles déposent un accord, c'est donc surtout dans le cadre de sa mise en œuvre.

Parallèlement, la négociation salariale progresse sensiblement au cours du premier trimestre 2001, avec près de 18 % des accords contre 14 % en 2000. Ce redressement n'est cependant pas suffisant pour conclure à une véritable reprise de la négociation sur ce thème : il peut simplement refléter le recul des accords de RTT. Les deux sujets ne sont évidemment pas exclusifs (tableau 1).

Sur près de 500 textes salariaux, plus des trois quarts prévoient une revalorisation des salaires sous forme d'augmentations générales, combinées ou non avec des augmentations individuelles ou des primes (tableau 2).

Lorsque les textes prévoient une revalorisation des salaires au pre-

mier trimestre 2001, elle est en moyenne, par accord, de 2,0 % (1,9 % pour les augmentations générales seules). Cette hausse moyenne accordée est donc en légère progression puisqu'elle s'établissait, au premier trimestre 2000, à 1,5 % (1,4 % pour les augmentations générales seules)(3). Cet accroissement des taux d'augmentation prévus s'accompagne d'une déformation de leur distribution (graphique 1). Par rapport au premier trimestre 2000, la part des augmentations générales comprises entre 0 et 1 % s'est considérable-

(1) - « Résultats de l'enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main d'œuvre au premier trimestre 2001 », Premières Informations, juin 2001, n° 26.3, MES - DARES.

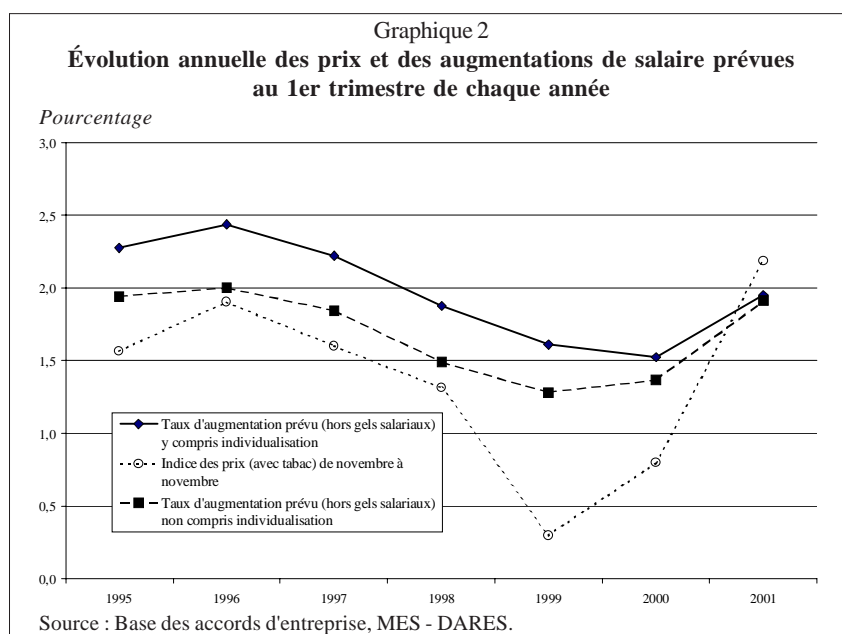
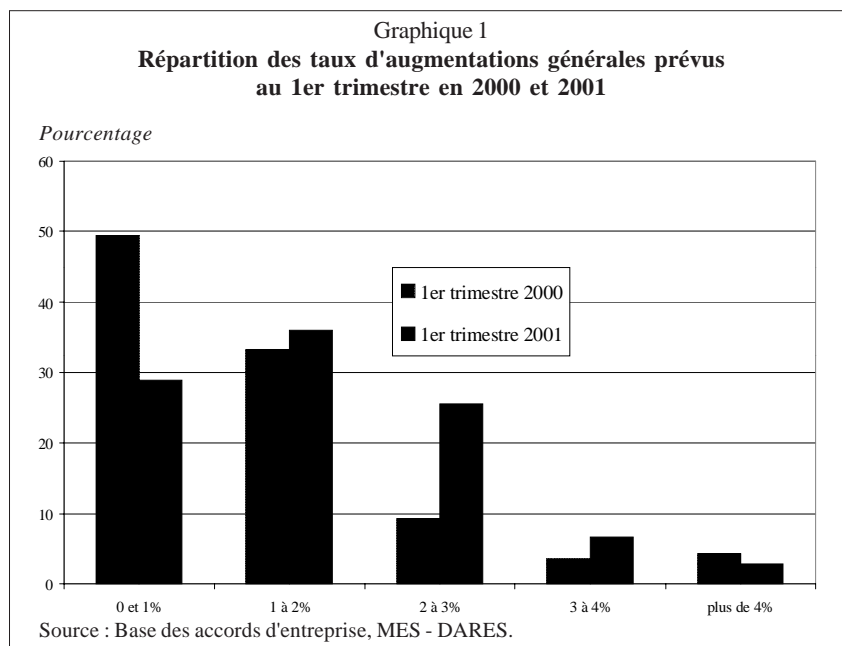
(2) - Environ 500 accords salariaux ont fait l'objet d'une analyse statistique.

(3) - Les taux d'augmentation pour une année sont calculés à partir des accords salariaux conclus entre octobre de l'année précédente et mars de l'année lorsque les relèvements portent sur l'année considérée.

ment réduite début 2001, au profit de relèvements plus importants, notamment ceux compris entre 2 et 3 %.

La modification des conditions macroéconomiques ou de l'environnement immédiat de l'entreprise peut amener des différences dans le contenu des accords selon la date à laquelle ils ont été conclus. C'est précisément ce qui est observé en début d'année 2001 puisque, dans les accords conclus après le 1er janvier, le taux d'augmentation global moyen (augmentations générales et individuelles confondues hors gel (4)) prévu pour l'année 2001 est de 2,0 % contre 1,8 % pour ceux conclus au quatrième trimestre 2000 (encadré). La croissance prévue des salaires paraît donc se renforcer en toute fin de période. L'inflexion est d'autant plus sensible qu'elle intervient à l'issue de plusieurs années de modération salariale. En effet, entre 1997 et 2000, les revalorisations des salaires ce sont réduites conformément à la réduction de l'inflation, dans un contexte de recul du chômage et de croissance de l'emploi.

Dès 2000 pourtant, le taux des augmentations générales se redresse légèrement, même si le taux global, qui inclut les augmentations individuelles en sus des augmentations générales, continue, quant à lui, de décroître. Ceci s'explique sans doute par le fait que la négociation salariale dans les entreprises reste profondément structurée par les augmentations générales, appliquées de façon uniforme à l'ensemble du personnel de l'entreprise, avec pour principale référence l'évolution de l'indice des prix (graphique 2). Le recours à l'individualisation des salaires est, quant à lui, lié à des déterminants plus spécifiques (résultats de l'entreprise, volonté de récompenser et motiver certains individus jugés méritants...) et



apparaît, en conséquence, comme un mode d'ajustement local de la politique salariale.

La courbe d'évolution des salaires suit de manière très synchronisée le rythme de l'inflation. L'indice des prix calculé en glissement de novembre à novembre est en effet une information connue lorsque les revalorisations sont négociées en début d'année. Du même coup, la reprise salariale constatée au premier trimestre 2001 s'explique en partie par l'accélération des prix, amorcée fin 1999 et confirmée en 2000.

### La croissance des prix est un facteur déterminant de l'évolution des salaires début 2001

Les analyses économétriques des augmentations de salaires effectivement accordées par les en-

(4) - Les augmentations dites « hors gel » ont pour base les accords ne mentionnant que des hausses de salaires générales ou individuelles, qu'ils traitent ou non conjointement d'autres thèmes - dont la RTT. Parallèlement, le gel salarial, soit un taux d'augmentation nul, s'entend à la fois comme incidence directe d'un accord de RTT et comme blocage des rémunérations hors RTT

treprises (5) au premier trimestre 2001 vont dans le même sens : les prix contribuent pour un tiers à l'évolution du salaire mensuel brut ouvrier (tableau 3). Il est probable que, les négociateurs n'ayant pas anticipé l'accélération relativement brutale des prix de l'énergie en fin d'année, celle-ci n'a pas été immédiatement répercutée sur les salaires.

La modération salariale dans les entreprises en RTT explique en grande partie la variation du résidu total, sa variation inexpliquée restant pratiquement nulle.

### Où en est le processus de modération salariale issu de la négociation de la RTT ?

L'emploi et la santé financière des entreprises se sont améliorés ces dernières années. Dans ce contexte, également marqué par une sensible progression de la conflictualité (6), on pouvait s'attendre à ce que les entreprises concernées « lâchent du lest » sur les salaires. Or, depuis 1999, la négociation de la réduction du temps de travail s'est fréquemment accompagnée d'une modération plus ou moins forte des revalorisations salariales programmées sur une période pouvant aller de un à trois ans.

Cette contrepartie de l'abaissement de la durée du travail a pesé sur l'évolution globale des rémunérations : en 1999 et 2000 les gels salariaux ont fait chuter la moyenne des augmentations prévues de plus d'un point (graphi-

(5) - Sur les données de l'enquête trimestrielle ACEMO.

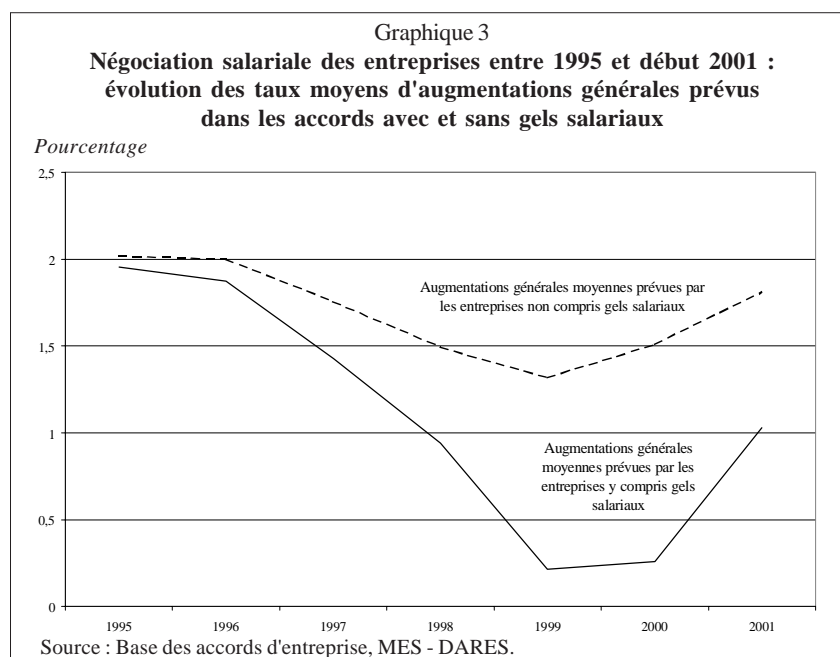
(6) - Voir « Les conflits collectifs du travail dans les entreprises du secteur privé en 2000 » in *La négociation collective en 2000, Tome I, Ministère de l'emploi et de la solidarité - Editions Législatives.*

Tableau 3  
Contributions à la variation annuelle  
du salaire mensuel brut ouvrier (SMBO)

	Évolution de mars 1999 à mars 2000	Évolution de mars 2000 à mars 2001	Écart entre les évolutions annuelles
<b>SMBO</b> .....	<b>1,7</b>	<b>2,6</b>	<b>0,9</b>
<b>Contributions</b>			
Constante .....	7,9	7,9	0,0
Prix .....	0,8	1,1	0,3
SMIC .....	0,0	0,2	0,3
Chômage .....	-6,7	-6,2	0,4
Effet estimé de la RTT sur la modération salariale .....	-0,2	-0,3	-0,2
<b>Total des contributions</b> .....	<b>1,8</b>	<b>2,6</b>	<b>0,8</b>
- Résidu inexpliqué .....	-0,1	0,0	0,1

Lecture : en glissement annuel, le SMBO a crû de 1,7 % entre mars 1999 et mars 2000, et de 2,6 % entre mars 2000 et mars 2001, soit un écart de 0,9 point. Les contributions mesurent l'effet propre de chacune des variables sur l'évolution du SMBO : par exemple les prix contribuent pour 0,8 point à la hausse du SMBO entre mars 1999 et mars 2000.

Source : Enquête ACEMO et estimations économétriques, MES - DARES.



que 3). Début 2001, cet effet est ramené à 0,8 point du fait de la moindre part des gels associés aux accords de RTT recensés. Pour autant, il n'est pas possible d'en tirer une conclusion pour l'ensemble de l'année : en effet, si les accords salariaux signés traditionnellement au cours du premier trimestre fournissent une tendance fiable, la négociation sur la réduction du temps de travail s'effectue tout au long de l'année.

### La sortie des périodes de gel ne semble pas correspondre à un rattrapage salarial

Parmi les entreprises ayant conclu un accord salarial début 2001, 16 % avaient négocié un gel des salaires au cours de la période précédente, notamment depuis la promulgation de la loi du 13 juin 1998. Pour la plupart d'entre elles (13 %), l'accord marque la fin d'une période de stagnation des

rémunérations de deux ans en moyenne. Les autres (3 %) avaient déjà revalorisé les salaires en 2000, et réintègrent le cycle traditionnel de la négociation annuelle obligatoire.

C'est donc une proportion non négligeable d'entreprises qui renoue avec la négociation salariale traditionnelle et il est probable que ce processus s'amplifiera, notamment au quatrième trimestre 2001, période pour laquelle de nombreuses entreprises ont programmé la fin du gel des rémunérations. Mais, dans le même temps, de nouvelles entreprises sont susceptibles de s'engager dans le processus de RTT et de conclure, à leur tour, un accord de modération salariale. De plus, la négociation salariale a rarement un effet immédiat sur les salaires effectivement versés par

les employeurs. En général, les négociateurs établissent un calendrier des relèvements qui peut s'échelonner sur une année, voire plusieurs, comme cela a été le cas pour plus de 12 % des textes signés en 2000. Les acteurs sociaux, confrontés à une modification de l'environnement économique de l'entreprise, peuvent décider de remettre en cause l'application d'un accord : les augmentations prévues par un texte un an après sa signature ne correspondent pas automatiquement aux augmentations réellement accordées au moment où le relèvement doit intervenir.

La reprise des négociations salariales à l'issue d'une période de gel ne semble pas assortie d'une accélération des augmentations prévues. Il semble au contraire que

les entreprises concernées fassent preuve de prudence, en prévoyant des revalorisations inférieures à la moyenne. Début 2001 les entreprises ont accordé en moyenne +2,0 % sur les augmentations générales, alors que celles qui mettaient fin à une période de blocage des salaires n'accordaient que +1,6 %. Le dégel salarial ne constitue donc pas, à l'heure actuelle une explication centrale de la reprise constatée des augmentations de salaires : c'est l'évolution des prix qui en reste le déterminant principal.

*Olivier BARRAT,  
Catherine DANIEL (DARES).*

## LES DONNÉES UTILISÉES

Les accords collectifs déposés par les entreprises dans les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle sont recensés trimestriellement par les directions régionales qui en extraient les principales informations selon un cadre préalablement déterminé. Cette grille d'analyse a été modifiée en 2000, de manière à mieux appréhender le contenu de la négociation d'entreprise impulsée par les lois d'incitation à la réduction du temps de travail et l'abaissement de la durée hebdomadaire légale à 35 heures. Les données ainsi collectées sont rassemblées dans une base nationale.

Conjointement à l'analyse du contenu des textes, la chronologie des actes de négociation a été reconstituée pour chaque entreprise. Pour cela, il est nécessaire de repérer dans les fichiers annuels des accords chaque entreprise et chaque établissement par un n° d'identification spécifique (SIREN pour les entreprises et SIRET pour les établissements). Dans cette étude centrée sur la négociation salariale, nous avons uniquement retenu le seul niveau de l'entreprise, où se définit en général la politique salariale.

### TEXTES ANALYSÉS

Seuls les délégués syndicaux sont habilités à signer des accords salariaux avec l'employeur et, comme la majorité des petites entreprises sont dépourvues de représentation syndicale, les accords de salaire analysés sont principalement le fait des plus grandes unités, moins de 15 % d'entre eux ayant été signés dans les entreprises de moins de 50 salariés.

### DÉTERMINATION D'UN TAUX GLOBAL D'AUGMENTATION DES SALAIRES

Pour cette analyse, les derniers fichiers exploitables concernent les textes *signés au premier trimestre 2001*.

En matière de négociation salariale, cette période de l'année est particulièrement importante car elle donne une indication relativement robuste des hausses de salaires programmées sur l'année. En général, les négociateurs établissent, dès ce premier accord salarial, un calendrier des relèvements qui peut s'échelonner sur une année, voire plusieurs. En outre, cette négociation intervient souvent en début d'année. Enfin, dans les accords conclus durant cette période, les revalorisations prennent en général effet dès le mois de janvier.

Pour l'ensemble de ces raisons, les comparaisons sont effectuées entre les premiers trimestres de chaque année. Cependant, il est nécessaire d'inclure dans le calcul des taux d'augmentation de l'année N les relèvements prenant effet à partir du premier janvier de la dite année mais prévus dans un accord signé au quatrième trimestre de l'année N-1.

L'évolution du coût de la vie étant un critère fondamental en matière de négociation des salaires, c'est l'indice des prix (avec tabac) calculé en glissement de novembre à novembre qui a été choisi comme référence (graphique 3) dans la mesure où il est le dernier connu de la majorité des négociateurs au moment de la conclusion des accords. En tout état de cause, les profils des courbes calculées d'octobre à octobre ou de décembre à décembre sont relativement semblables.

#### 1 - Par accord

Les clauses négociées en matière de rémunérations se déclinent en augmentations générales, augmentations individualisées, primes ou décisions de gel salarial.

La négociation peut se dérouler selon plusieurs protocoles :

- Les partenaires signent un *nouvel accord à chaque relèvement*. Dans ce cas, les taux de relèvement concernant une année donnée sont cumulés.

- Il est prévu dans un *texte unique une série de relèvements* échelonnés dans le temps. S'ils portent sur la même année, ils sont cumulés. S'ils portent sur plusieurs années, ce qui est fréquemment le cas des accords signés aux derniers et premiers trimestres (augmentations prévues et rétroactives), ils sont respectivement affectés aux années correspondantes.

- *Plusieurs textes* retiennent une *même date de relèvement* mais avec des taux différents. Il s'agit d'ajustements renégociés et c'est l'accord le plus récent qui est retenu pour le cumul du taux annuel.

Le *taux global d'augmentation des salaires* résulte du cumul des augmentations générales et des augmentations individualisées lorsqu'elles concernent l'ensemble du personnel.

#### 2 - Par entreprise

Un taux d'augmentation annuel global a été reconstitué *pour chaque entreprise*. Cela permet, entre autres, de mettre en regard les incidences directes de la RTT sur les rémunérations dans une entreprise et ce qui est négocié par la suite en termes de salaires. On peut ainsi observer l'évolution suivie en 2001, par les entreprises qui ont négocié un gel salarial de deux ans au moment de la signature d'un accord de RTT en 1999.