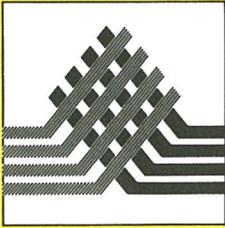


Première Synthèses



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

N° 21 - 29 septembre 1992

LES SALAIRES ET LA NÉGOCIATION SALARIALE DANS LE SECTEUR PRIVÉ A LA MI-1992 : LA FIN D'UN CYCLE ?

L'année 1992 s'inscrit dans la fin d'un cycle initié en 1986. Les hausses de salaire, avec un décalage par rapport à l'activité économique, sont en phase de ralentissement et se normalisent.

Parallèlement, les augmentations négociées en entreprises ralentissent et le thème salarial est moins présent dans les accords, même si la négociation de branche reste active du fait de l'opération de revalorisation des bas salaires.

Le retournement de conjoncture affecte aussi les innovations en entreprises (individualisation des salaires et intéressement) qui s'étaient beaucoup développées entre 1986 et 1989, et se stabilisent désormais.

L'année 1992 appartient à la deuxième phase d'un cycle conjoncturel entamé en 1986. Lors de la phase d'expansion on a observé tout d'abord une stabilité (en 1986-88) puis une accélération de la progression des salaires (1989-1990); le ralentissement (1990-1992) de l'activité économique a provoqué, avec un décalage d'approximativement une année, celui des salaires.

1986-1992 : UN CYCLE SALARIAL ?

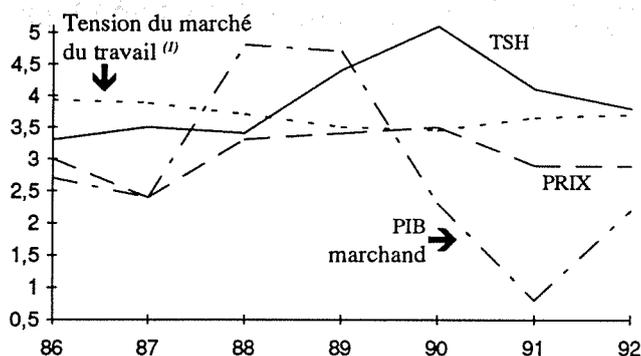
Tout au long de ce cycle, le rythme observé d'évolution des salaires correspond assez bien aux prévisions que permettent d'établir les modèles économétriques: on ne constate pas d'écart important entre ce que l'on observe réellement et ce que l'on s'attendrait à observer si les déterminants classiques du rythme des salaires jouaient comme à leur habitude. En effet, les salaires ont progressé en suivant les variations des prix, et ont subi l'influence des évolutions du chômage.



SERVICE DES ÉTUDES ET DE LA STATISTIQUE

1, place de Fontenoy, 75350 PARIS 07 SP - Tél. (1) 40.56.51.62 - Fax. (1) 40.56.73.42

Des mécanismes classiques toujours présents



(1) Logarithme du rapport des demandes d'emplois aux offres d'emplois.

Les salaires semblent s'ajuster après un certain délai à l'activité économique: la reprise des années 1987-1989 a exercé un effet à la hausse sur les salaires en 1989 et 1990. La part de l'excédent brut d'exploitation dans la valeur ajoutée a fortement augmenté entre 1987 et 1989, les entreprises retrouvant donc une certaine aisance financière. Simultanément, le chômage a légèrement baissé avec la reprise des embauches. En outre l'année 1988 a été marquée par une poussée des conflits salariaux (qui passent d'environ 600 en 1987 à plus de 1000 en 1988). Ces différents facteurs expliquent l'accélération salariale de 1989-90.

De même, le retournement de conjoncture de la fin 1990 provoque, avec un délai de quelques mois, une hausse du chômage qui explique l'essentiel de l'actuelle décélération des hausses de salaires.

Les prix, dont le rythme d'évolution a été globalement stable tout au long de la période, ne sont pas à l'origine du mouvement ascendant puis baissier de l'évolution des salaires. Associés aux lettres de cadrage gouvernementales, qui établissent la prévision officielle d'inflation, ils ont cependant conservé un rôle pour la fixation des salaires: la norme de maintien du pouvoir d'achat constitue toujours une référence.

L'influence des prix reste significative dans les modèles économétriques mais, semble-t-il, avec une baisse du coefficient d'indexation. Celui-ci serait passé d'environ 1 (indexation parfaite) à 0,8 ou 0,7 selon les estimations. Il est trop tôt pour dire s'il s'agit d'un changement durable des comportements, ou bien si ceci reflète le fait que, dans un contexte de faible inflation, l'indice des prix n'a plus un rôle aussi central dans la négociation des salaires.

Les contraintes économiques influent sur le mode de gestion des salaires: une embellie se traduit par une accélération des hausses salariales et une forte ouverture de l'éventail des salaires, alors qu'un durcissement provoque des effets différents. De juillet 1991 à juillet 1992, période de décélération des hausses salariales, l'éventail des salaires s'est nettement moins ouvert qu'au cours des deux années précédentes (juillet 1989 - juillet 1991) marquées par de fortes augmentations de salaire; ces deux années faisaient elles-même suite à une période de modération salariale au cours de laquelle l'éventail des salaires s'était tout d'abord resserré, puis faiblement ouvert.

Une négociation toujours active

L'activité conventionnelle de branche a épousé les contours de la période examinée: le nombre de conventions collectives nationales ayant conclu des accords sur les salaires minima de branche s'est élevé de 145 à 184 entre 1986 et 1990, avant de reculer quelque peu en 1991 (174); la tendance est la même au niveau infranational (qui concerne surtout le Bâtiment, les Travaux Publics et la Métallurgie).

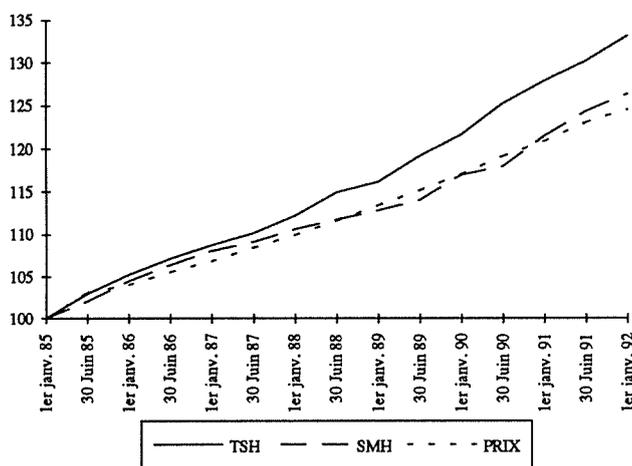
Cette activité soutenue n'a pas empêché que depuis 1989 s'opère un certain décrochage de l'évolution des salaires minima hiérarchiques négociés dans les branches, relativement aux salaires effectivement versés dans les entreprises (Graphique). En effet l'indice des salaires conventionnels suit d'assez près l'évolution des prix, alors que le taux de salaire horaire a connu des gains de pouvoir d'achat.

Parmi les branches qui ont revalorisé leurs salaires conventionnels, environ la moitié ont négocié des hausses inférieures à 4%, tant en 1989 qu'en 90 et 91.

Durant ces deux dernières années de fortes hausses de rattrapage ont été consenties par certaines branches qui avaient peu négocié au cours des années précédentes, et ont remis en ordre leurs barèmes sous l'influence de l'opération de revalorisation des bas et moyens salaires lancée en juin 1990 à l'invitation du Gouvernement. C'est notamment le cas du textile, de l'habillement, des grands magasins... Par ailleurs les refontes des grilles de classification des Travaux Publics (1990) et du Bâtiment (1991) ont suscité d'importantes revalorisations des salaires conventionnels dans ces deux branches. C'est ainsi que 11% des branches en 1990 et 15% en 1991 ont négocié de fortes revalorisations de leurs minima (hausses supérieures à 8%).

La négociation d'entreprise reprend son développement de 1988 à 1991 après trois années de stabilité de la couverture conventionnelle. En 1991, 3900 entreprises ont signé 6750 accords (salariaux ou non), couvrant 2 500 000 salariés (soit un salarié sur cinq du secteur privé). Le nombre d'accords salariaux signés ne dépend pas uniquement de l'intensité des pratiques de négociation en entreprise, mais aussi du montant des augmentations salariales négociées, et de la justesse des anticipations. Par exemple, le nombre d'accords salariaux particulièrement élevé de l'année 1987, sans augmentation de la couverture conventionnelle, faisait suite à un réajustement à la hausse des prévisions officielles d'inflation en cours d'année.

Évolution des indices du TSH, des prix et des minima hiérarchiques



En 1991, le ralentissement de l'inflation et de la hausse des salaires négociés s'est accompagné d'une baisse significative de la part du thème salarial dans les accords d'entreprise, et même d'une baisse des accords de salaire enregistrés (3620 au lieu de 3759, signés dans 3000 entreprises, 1 650 000 salariés couverts). Début 1992, les hausses de salaires négociées semblent poursuivre leur ralentissement. Simultanément se réduit encore la part des accords d'entreprise traitant des salaires, au sein d'une activité conventionnelle totale apparemment stabilisée.

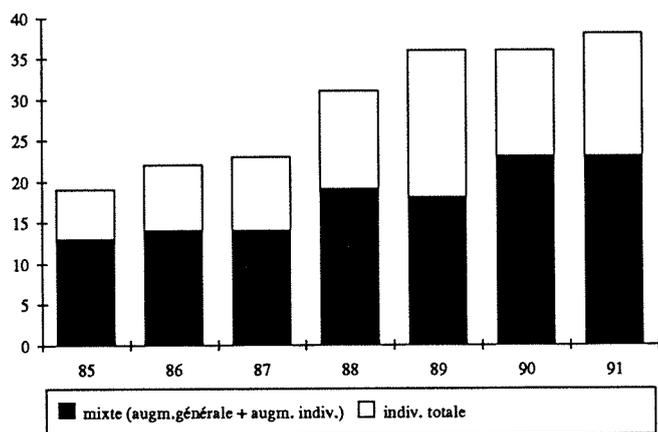
Innovations en entreprise

Durant cette période les pratiques salariales ont évolué. L'individualisation des salaires, qui était l'apanage des grandes entreprises, a fortement progressé: 38% des entreprises l'incorporent en 1991 (elles n'étaient que 22% en 1986) et 57% des salariés sont concernés (contre 45% en 1986). Cette progression est surtout concentrée entre 1987 et 1989. L'heure serait plutôt au tassement actuellement malgré un léger rebond en 1991.

Pourtant, l'individualisation continue sa progression dans les accords d'entreprise: des hausses de salaires individualisées sont mentionnées dans quatre accords sur dix (négociation salariale portant sur 1992). Cette pratique se diffuse à l'ensemble des catégories de personnel, presque toujours en complément d'augmentations générales uniformes (20% des accords de salaire) ou catégorielles (17%). En contrepartie, le développement des accords catégoriels depuis 1986 semble maintenant stabilisé: les marges de manoeuvre plus réduites des entreprises induisent un homogénéisation des augmentations accordées, et un certain retour à la pratique des augmentations générales uniformes.

La pratique de l'intéressement des salariés aux résultats de l'entreprise s'est considérablement répandue depuis 1986, quand le dispositif légal a été assoupli. Le nombre d'accords en vigueur est passé de 2160 cette année là, à 10700 en 1990, couvrant à cette date 17% des salariés du secteur marchand non agricole. La prime d'intéressement peut varier largement d'une année à l'autre au sein de la même entreprise; en moyenne elle représente un peu plus de 3% de la masse salariale. Mais dans ce domaine aussi le retournement de conjoncture

Pourcentage d'entreprises pratiquant l'individualisation



s'est fait sentir: le nombre d'accords d'intéressement a baissé en 1991, et environ un quart des entreprises concernées ne pourront rien verser en 1992 (au titre de l'exercice 1991) faute d'avoir atteint des résultats suffisants.

Globalement donc, et malgré les réelles innovations introduites dans les entreprises en matière de pratiques salariales, l'impression prédomine que les mécanismes traditionnels de formation des salaires demeurent vivaces. On peut en voir une confirmation dans le fait que, à l'exception du Bâtiment et des Travaux publics, les disparités intersectorielles de salaires sont restées stables au cours de la période.

ÉVOLUTION ACTUELLE : le ralentissement

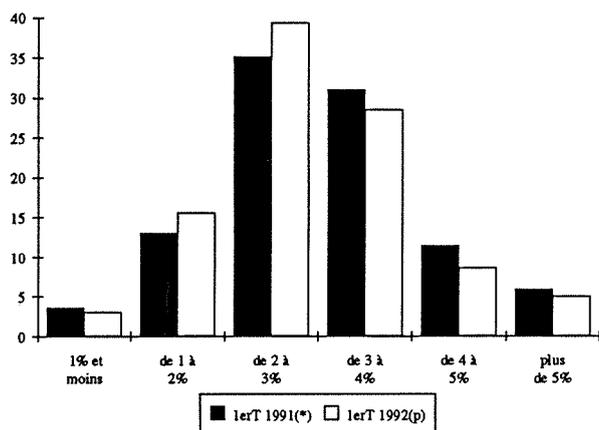
Le durcissement des contraintes économiques semble amener un resserrement de la gestion des salaires, qui se traduit par un tassement des hausses et une certaine «normalisation».

Après avoir augmenté de 1,3 % au premier trimestre 1992, le taux de salaire mensuel de base (TSM) de l'ensemble des salariés s'est accru de 0,9% au second trimestre selon les résultats de l'enquête ACEMO du 1er juillet. L'augmentation est donc de +2,2% au premier semestre. Elle confirme ainsi la tendance au tassement des hausses salariales : le TSM avait augmenté de 2,4 % au premier semestre 1991. Le tassement semble un peu plus marqué pour le TSH, mais son évolution sur cette période avait été tirée à la hausse par l'application de la refonte de la grille des salaires des ouvriers du bâtiment. Hors «effet bâtiment», l'évolution du TSH au premier semestre 1991 est identique à celle du premier semestre 1992 alors qu'il y avait eu une seule augmentation du SMIC (juillet) contre deux cette année (mars et juillet).

Des hausses de salaires « normalisées »

Les hausses de salaire, moins fortes, sont également plus homogènes. Ainsi, au premier semestre 1992, 51% des entreprises ont accordé des hausses de salaires comprises entre 0 et 2%; elles n'étaient que 42% au premier semestre 1990. Un quart seulement des entreprises ont augmenté leurs salariés de plus de 3% (un tiers en 1990). Dans les branches, au cours du premier semestre les hausses annuelles négociées ont été inférieures à 3% dans 60% des cas.

Augmentations totales négociées en entreprises



(*) Y compris accords anticipés de fin d'année précédente.

La dispersion des hausses de salaire prévues dans les accords d'entreprise se resserre également: plus d'une augmentation signée pour 1992 sur deux est comprise entre 1 et 3%. (55%, au lieu de 48% pour 1991), et les hausses inférieures ou égales à 1% restent très marginales.

La moyenne des augmentations de salaire de base contresignées dans les accords avant fin mars s'établit à 3,1%, dont 2,8% pour les augmentations uniformes seules qui constituent la moitié des accords. Ce chiffre marque un nouveau recul par rapport à 1991 (resp. 3,3% et 2,9%). Ce recul est plus prononcé pour les augmentations les plus ciblées (catégorielles et individualisées). Seules, les augmentations de salaire individualisées qui complètent des augmentations générales uniformes ne ralentissent pas: depuis 1990, elles sont stabilisées à 1,2% de la masse salariale des entreprises concernées.

Le ralentissement des hausses négociées dans les entreprises pour 1992 est généralisé à toutes les activités (sauf les services financiers). Les augmentations prévues dans les accords d'entreprise sont aussi plus homogènes: elles varient de 2,9 à 3,2% en moyenne selon les secteurs. La «normalisation» est particulièrement marquée dans le bâtiment-génie civil, avec la fin des retombées des nouvelles grilles de classifications (de 3,4% à 3,0%), ainsi que dans les commerces (de 3,4% à 3,1%). Les entreprises des services financiers accordent 3,0% pour 1992, soit une augmentation moyenne proche de celle des autres secteurs après deux années d'augmentations prévues particulièrement modérées (2,7% en 1991 et 2,8% en 1990).

L'éventail des salaires des ouvriers s'est nettement moins ouvert de juillet 1991 à juillet 1992 (hausses de +3,7% pour les moins qualifiés à 4,3% pour les plus qualifiés) alors qu'il s'était fortement ouvert un an plus tôt (+4,4% à +5,6% selon les niveaux de qualification).

PREVISIONS : ralentissement confirmé

Auteurs :

T. COUTROT
K. EVEN
D. FOLQUES
P. LAULHE
S. MABILE

La modération salariale esquissée en 1991 se poursuivra au moins jusqu'à la fin de l'année 1992. Les facteurs économiques ayant conduit au ralentissement depuis 1991 s'appliqueront encore et aucune hausse du SMIC n'est attendue avant la fin de l'année. De plus, selon l'enquête mensuelle, aucune tension à la hausse des salaires n'est perceptible pour les prochains mois. Le profil du second semestre (au cours duquel le TSH progresserait d'environ 1,5%) devrait rester plat. Au total, en 1992, le TSH augmenterait de 3,8%, ce qui, compte-tenu des prévisions d'inflation, porterait les gains de pouvoir d'achat à 0,9%.