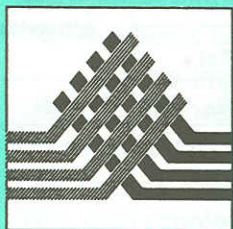


Premières Informations



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

SERVICE DES ÉTUDES ET DE LA STATISTIQUE - Division Salaires et Conventions salariales

Numéro 232 - Juillet 1991

L'INDIVIDUALISATION DES SALAIRES EN 1990

En 1990, la pratique des augmentations individualisées marque le pas. L'individualisation totale régresse, tandis que la pratique des formules mixtes associant augmentations générales et personnalisées gagne du terrain.

Ces dernières poursuivent leur développement dans les petites entreprises, mais restent surtout le fait des grandes.

Les salaires se référant, pour tout ou partie, à l'individualisation, continuent d'augmenter plus vite que ceux revalorisés uniquement par des hausses générales.

En 1990, la pratique des augmentations individualisées marque le pas...

En 1990, comme en 1989, 36% des entreprises ont accordé des hausses individualisées (voir tableau 1), le plus souvent associées à des hausses générales (23%).

Le recours à cette forme de rémunération, qui progressait depuis 1985, marque le pas en 1990.

Les entreprises n'accordant que des augmentations générales restent majoritaires (55%) mais leur nombre continue de régresser (elles étaient 72% en 1985 et 57% en 1989). Elles restent néanmoins nombreuses dans le BTP (71%).

Celles qui modifient cette pratique se tournent principalement vers les formules mixtes qui associent augmentations générales et individualisées.

Enfin, 9% des entreprises du champ n'ont accordé aucune augmentation de salaire, sous quelque forme que ce soit (7% en 1989).



SERVICE DES ÉTUDES ET DE LA STATISTIQUE
1, place de Fontenoy, 75700 PARIS - Téléphone : 40.56.51.62

TABEAU 1
Répartition des entreprises selon le type des augmentations accordées et selon leur taille

Proportion d'entreprises ayant accordé	Taille des entreprises															Ensemble des entreprises		
	10-49 salariés			50-199			200-999			1000-4999			5000 et +					
	88	89	90	88	89	90	88	89	90	88	89	90	88	89	90	88	89	90
Uniquement des augmentations générales.....	59	57	55	69	61	61	33	40	35	13	17	24	13	8	9	59	57	55
Des augmentations individualisées.....	29	35	34	29	34	35	65	59	62	87	83	76	86	91	90	31	36	36
<i>Dont :</i>																		
● Uniquement des augmentations individualisées.....	14	21	16	5	10	5	8	4	6	13	5	4	5	4	1	12	18	13
● Des augmentations générales et individualisées.....	15	14	18	24	24	30	57	55	56	74	78	72	81	87	89	19	18	23
Aucune augmentation.....	12	8	11	2	5	4	2	1	3	0	0	0	1	1	1	10	7	9
Total.....	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Source : MTEFP, Enquête annuelle complémentaire à l'enquête mensuelle sur l'évolution des salaires.

... mais les formules mixtes progressent...

La stabilité de la pratique de l'individualisation masque en fait deux phénomènes : d'une part les systèmes d'augmentation fondés exclusivement sur les augmentations individualisées reculent (13% des entreprises les mettent en oeuvre en 1990 contre 18% en 1989) et d'autre part, les formules mixtes s'accroissent. Sur les 36% d'entreprises accordant des hausses individualisées, 23% adoptent une formule mixte en 1990 contre 18% en 1989. Ainsi, près des deux tiers des entreprises pratiquant l'individualisation le font en complément aux augmentations générales. C'est principalement dans l'industrie que se mesure cet effet.

La pratique de l'individualisation croît avec la taille de l'entreprise. L'individualisation totale s'observe surtout dans les petites entreprises, celle qui est combinée aux augmentations générales étant plutôt le fait des grandes.

Dans ces dernières (plus de 5 000 salariés), la pratique des augmentations individualisées est généralisée (90% des sociétés sont concernées) mais est fondée exclusivement sur des formules mixtes. L'individualisation totale y est devenue quasiment inexistante, sauf dans le tertiaire.

Le recours à l'individualisation continue de régresser dans les entreprises de 1000 à 4999 salariés dans lesquelles même les formes mixtes diminuent.

L'enquête annuelle sur la pratique des augmentations individualisées

L'enquête annuelle sur la pratique des augmentations individualisées est réalisée depuis 1985 auprès d'un échantillon d'environ 1300 entreprises de plus de 10 salariés (dont toutes les entreprises de plus de 5000 salariés).

Compte tenu des difficultés inhérentes à la mesure de l'individualisation des salaires et de la marge d'incertitude résultant de la faible taille de l'échantillon, les données sur le niveau des pratiques d'individualisation des salaires dans les entreprises doivent être analysées avec prudence. En revanche, l'homogénéité des questionnaires et des méthodes d'exploitation depuis 1985 permet de saisir les évolutions sensibles de ces pratiques dans la période récente.

Les précédents résultats ont été publiés dans les « Premières Informations », numéro 109 (décembre 1988), numéro 134 (juillet 1989) et numéro 182 (juillet 1990).

Au sein des entreprises de moins de 200 salariés, les systèmes d'augmentation fondés uniquement sur les augmentations générales demeurent majoritaires. Les hausses partiellement individualisées ne cessent de faire des adeptes dans les petites entreprises. L'individualisation totale reste l'apanage des entreprises employant entre 10 et 49 salariés. Une présence syndicale moindre dans les petites entreprises explique sans doute cette plus grande diffusion, mais elle est là aussi en recul.

La forte implication des grandes entreprises dans l'individualisation explique la forte proportion de salariés touchés par les augmentations personnalisées : en 1990 plus d'un salarié sur deux est concerné (voir tableau 2).

Toutes les catégories professionnelles sont concernées par l'individualisation : 49% des ouvriers, 52% des employés, 64% des techniciens, agents de maîtrise et 56% des cadres. Parmi ces derniers, 21% perçoivent une rémunération totalement individualisée.

TABLEAU 2
Répartition des salariés selon le type des augmentations accordées et selon la catégorie professionnelle

Proportion de salariés ayant perçu	Ouvriers			Employés			T.A.M.			Cadres			Ensemble		
	88	89	90	88	89	90	88	89	90	88	89	90	88	89	90
Uniquement des augmentations générales.....	47	48	47	48	44	41	33	32	30	37	37	34	44	44	42
Des augmentations individualisées.....	47	49	49	45	50	52	59	62	64	52	53	56	49	51	52
Dont :															
● Uniquement des augmentations individualisées.....	8	8	6	7	9	10	8	8	9	20	19	21	9	9	9
● Des augmentations générales et individualisées.....	39	41	43	38	41	42	51	54	55	32	34	35	40	42	43
Aucune augmentation.....	6	3	4	7	6	7	8	6	6	11	10	10	7	5	6
Total.....	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Source : MTEFP, Enquête annuelle complémentaire à l'enquête mensuelle sur l'évolution des salaires.

... tandis que la part de l'individualisation dans le total des augmentations est pratiquement stable.

Tous salariés confondus, les augmentations individualisées représentent 29% des hausses totales de salaires contre 30% en 1989 (voir tableau 3) confirmant ainsi une stabilisation esquissée cette année-là. La part des augmentations individualisées par rapport à l'ensemble des hausses varie avec la catégorie: 21% pour les ouvriers, 28% pour les employés, 34% pour les techniciens, agents de maîtrise et 44% chez les cadres. Pour ces derniers, la taille de l'entreprise est discriminante puisque dans les grandes sociétés (plus de 5000 salariés) la part des augmentations individuelles représente près des deux-tiers de l'augmentation totale pour moins d'un tiers dans les petites entreprises (10 à 199 salariés). C'est dans l'industrie que la part relative à l'individualisation est la plus importante.

TABLEAU 3
Répartition de l'augmentation totale des salaires selon la catégorie professionnelle

Pourcentage d'augmentation accordée	Ouvriers			Employés			T.A.M.			Cadres			Ensemble		
	88	89	90	88	89	90	88	89	90	88	89	90	88	89	90
Augmentations générales.....	2,5	3,2	3,4	2,3	2,7	2,8	2,1	2,7	2,7	1,8	2,1	2,3	2,3	2,8	2,9
Augmentations individualisées	0,8	0,9	0,9	0,9	1,1	1,1	1,1	1,3	1,4	1,5	1,7	1,8	1,0	1,2	1,2
Augmentation totale.....	3,3	4,1	4,3	3,2	3,8	3,9	3,2	4,0	4,1	3,3	3,8	4,1	3,3	4,0	4,1
Aug. indiv./ aug. totale.....	0,24	0,22	0,21	0,28	0,29	0,28	0,34	0,33	0,34	0,45	0,45	0,44	0,30	0,30	0,29

Source : MTEFP, Enquête annuelle complémentaire à l'enquête mensuelle sur l'évolution des salaires.

Les systèmes intégrant l'individualisation assurent les progressions de salaires les plus rapides.

Le salaire intégrant une composante d'évolution « au mérite » garantit en moyenne aux intéressés une progression salariale supérieure à celle que connaissent les salariés bénéficiant des seules hausses générales.

En 1990, les systèmes d'augmentation fonctionnant selon une formule mixte permettent la progression salariale la plus importante : 4,9% et ce d'autant plus que l'entreprise est petite (voir tableau 4). Les seules augmentations générales (3,2%) ne compensent pas l'évolution des prix (3,4% en 1990). Ainsi, parmi les salariés travaillant dans des entreprises pratiquant une formule mixte (23% des entreprises), ceux qui ne perçoivent pas de hausse individualisée ont perdu 0,2 point de pouvoir d'achat. Seuls les ouvriers des entreprises de moins de 5 000 salariés échappent à cette règle.

Les entreprises appliquant uniquement des augmentations générales sont les moins généreuses avec les salariés : les salaires y ont progressé de 3,8% en 1990, favorisant malgré tout des gains de pouvoir d'achat. Ce phénomène est plus accentué chez les non ouvriers pour lesquels le taux d'augmentation s'établit à 3,6%.

La progression salariale la plus importante est celle afférente aux cadres quel que soit le degré d'individualisation retenu, à condition d'être augmenté de façon personnalisée. Car dans le cas contraire, ou bien l'augmentation restante, atteignant 2,9% en moyenne, est moins élevée que celle des autres catégories au sein des systèmes mixtes, ou bien ils ne sont pas augmentés du tout dans le cadre de l'individualisation totale. L'individualisation allie hausses élevées et sélectivité. Il n'est donc pas étonnant d'observer la forte proportion des cadres non augmentés (10%).

TABLEAU 4
Pourcentage d'augmentation accordé selon les pratiques salariales

Pourcentage d'augmentation pour les salariés ayant perçu	Ouvriers			Employés			T.A.M.			Cadres			Ensemble		
	88	89	90	88	89	90	88	89	90	88	89	90	88	89	90
Uniquement des augmentations générales.....	3,2	3,8	4,1	3,0	3,4	3,6	3,0	3,4	3,6	3,0	3,4	3,6	3,1	3,6	3,8
Uniquement des augmentations individualisées.....	3,7	4,0	4,6	4,1	4,1	4,2	3,8	4,3	4,5	4,1	4,7	4,8	3,9	4,2	4,5
Des augmentations générales et individualisées.....	3,9	4,8	4,8	3,8	4,7	4,8	3,7	4,6	4,9	4,3	5,0	5,2	3,9	4,8	4,9
dont :															
Augmentations générales...	2,5	3,3	3,4	2,3	3,0	3,2	2,3	2,9	3,1	2,3	2,8	2,9	2,4	3,1	3,2
Augmentations individualisées.....	1,4	1,5	1,4	1,5	1,7	1,6	1,4	1,7	1,8	2,0	2,2	2,3	1,5	1,7	1,7

Source : MTEFP, Enquête annuelle complémentaire à l'enquête mensuelle sur l'évolution des salaires.

TABLEAU 5
Répartition des entreprises selon le type des augmentations accordées et selon l'existence de négociation

	Négociation et accord	Négociation et pas d'accord	Négociation et non réponse	Pas de négociation	Total
Augmentations générales.....	10	4	1	85	100
Augmentations individualisées.....	10	2	0	88	100
Augmentations mixtes.....	24	10	0	66	100
Aucune augmentation.....	5	8	0	87	100

Source : Identique aux tableaux précédents.

Les négociations et accords d'entreprise jouent un rôle important sur les pratiques salariales et, partant, sur l'évolution des salaires. En effet, les entreprises ayant accordé des augmentations mixtes (les plus rémunératrices), sont celles qui ont davantage négocié : 34% avaient négocié en 1990 contre respectivement 15% et 12% pour les augmentations uniquement générales et celles totalement individualisées (voir tableau 5). De plus, 24% d'entre elles sont parvenues à un ou plusieurs accords contre 10% pour les autres formes de relèvement. Les pratiques mixtes semblent liées aux accords d'entreprise, qui contiennent des dispositions plus favorables aux salariés que la loi ou même la convention de branche applicable, traduisant ainsi la plus grande progression salariale de cette forme de rémunération.