

P REMIÈRES SYNTHÈSES

REPRISE DE LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE EN 1994 ET AU DÉBUT DE L'ANNÉE 1995

L'année 1994 s'est caractérisée par un regain de la négociation d'entreprise, qui se poursuit en début d'année 1995. Les accords portant sur la durée du travail ont été le moteur de cette reprise en 1994, tandis que ceux portant sur les salaires se redressent davantage au début de 1995. On estime au total à 7 450 le nombre d'accords signés en 1994 dans les entreprises ou établissements. Ces accords couvrent environ 3 millions de salariés, dont 1,8 million couverts par un accord sur les salaires et 1,3 million par un accord sur le temps de travail. Ces derniers traitent davantage de l'aménagement du temps de travail, en particulier du temps partiel et des diverses modalités d'augmentation de la durée d'utilisation des équipements. Par ailleurs, jamais les augmentations de salaires négociées n'ont été aussi basses qu'en 1994 : 1,9 % pour le salaire total, 1,6 % pour les seules augmentations générales uniformes. Au début de l'année 1995, on n'enregistre plus de baisses de salaire dans les accords, et l'augmentation moyenne négociée progresse de 0,3 à 0,4 point, avec un retour à la pratique de l'individualisation.

Sensible augmentation du nombre des accords

Avec environ 7 450 accords conclus (1), soit 14 % de plus qu'en 1993, la négociation d'entreprise a connu un vif regain en 1994. Cette reprise, qui reflète l'amélioration de la situation économique, succède à trois années de stagnation, voire de repli. Les données provisoires relatives au premier semestre 1995 indiquent une poursuite de la progression du nombre des accords, mais semble-t-il, à un rythme un peu ralenti.

(1) - Les données de 1993 et 1994 ont été corrigées pour tenir compte d'accords signés dans les Hauts de Seine, mais non codifiés. La correction est particulièrement importante sur les effectifs couverts: 20 % environ des effectifs (sans doubles comptes) seraient couverts par des accords signés dans ce seul département (cf avertissement).



Une entreprise ou un établissement peuvent signer plusieurs accords au cours d'une année, et, par ailleurs, la conclusion d'un accord au niveau de l'entreprise n'exclut pas l'aboutissement de négociations au sein d'un établissement particulier, sur des thèmes différents ou complémentaires. On peut noter qu'en 1994, sur 10 salariés couverts par un accord d'établissement, 4 environ étaient déjà couverts par un accord signé au niveau de l'entreprise, mais le plus souvent sur un thème différent. Cette double couverture est beaucoup plus fréquente au sein des grandes entreprises.

Au total, le nombre des entreprises concernées est bien inférieur à celui des accords enregistrés : on l'estime à 4 000 environ en 1994. Ce chiffre paraît modeste, mais les unités signataires - et dépositaires d'accords - étant le plus souvent de grande taille, les effectifs salariés couverts par un accord atteignent 3 millions (1) en 1994, soit près d'un salarié sur cinq des secteurs privé et semi-public (cf. encadré 1).

En 1994, la progression du nombre des accords conclus au niveau de l'entreprise est plus forte que celle du nombre des accords d'établissements (19 % contre 7 %). Ainsi, la proportion d'accords conclus au niveau de l'entreprise, qui avait tendance à décroître depuis quelques années, est remontée de 60 % à 63 %.

(1) - Voir note page 1.

Encadré 1

LES ACCORDS D'ENTREPRISE ENREGISTRÉS : QUE MESURE-T-ON ?

Les lois Auroux de 1982 ont rendu la négociation d'entreprise obligatoire annuellement sur les salaires et la durée du travail, tous les cinq ans sur les classifications. Cette obligation ne concerne a priori que les entreprises ayant au moins un délégué syndical, donc des entreprises d'au moins 50 salariés *. Selon la dernière enquête Coûts et Structure des Salaires disponible, réalisée par l'Insee (salaires de 1992), on estime que 39% des salariés des secteurs privé et semi-public travaillent dans des entreprises avec représentation syndicale. L'ensemble de ces salariés n'est cependant pas couvert par un accord d'entreprise. Certaines entreprises ne négocient pas, ou la négociation ne débouche pas sur un accord. Les différentes sources statistiques disponibles à ce sujet (Coûts et Structure des Salaires de l'Insee, Réponse et Individualisation des salaires - Dares) convergent pour estimer qu'en moyenne, deux négociations sur trois aboutissent à un accord.

Enfin, l'accord (ou le procès verbal de désaccord) doit être déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle pour être enregistré, puis analysé. Il semble qu'un nombre important d'entreprises omettent d'effectuer ce dépôt. En ce qui concerne les accords, la déclaration effective permettrait d'appréhender environ les deux tiers des effectifs couverts pour l'année 1992 (calcul effectué sur les secteurs hors transports et agro-alimentaire). La sous-déclaration des procès verbaux de désaccord est encore plus forte : 769 désaccords sur le thème des salaires ont été enregistrés en 1994, soit un désaccord pour quatre accords salariaux signés (faible proportion, comparée à un désaccord pour deux accords conclus selon les enquêtes citées ci-dessus).

Néanmoins, on peut supposer qu'en l'absence de mesures particulières concernant le dépôt des accords, la sous-déclaration reste constante dans le temps. L'analyse du contenu des accords et des caractéristiques des entreprises signataires reste donc riche d'enseignements, même si l'exhaustivité des accords recueillis n'est pas totale.

* L'accord national interprofessionnel du 31 Octobre 1995 sur l'articulation des niveaux de négociation permettra d'assouplir cette contrainte, notamment en ce qui concerne les accords sur l'aménagement du temps de travail, mais sous certaines conditions (salarié mandaté, ou contrôle par une commission paritaire de branche).

Tableau 1
La négociation d'entreprise depuis 1991

	1991	1992	1993 *	1994 *
Nombre total d'accords (d'entreprise ou d'établ)	6 754	6 405	6 540	7 450
Nombre d'entreprises concernées	3 925	3 726	3 640	3 930
Nombre moyen d'accords par entreprise concernée	1,72	1,72	1,80	1,90
Effectifs concernés	2 475 000	2 733 000	2 855 000	2 990 000
Proportion d'accords signés au niveau de l'entreprise (%)	62,2	61,7	60,2	62,7
Nombre moyen d'accords par entreprise signataire	1,54	1,52	1,59	1,67
Nombre moyen d'accords par établissement signataire	1,36	1,43	1,40	1,44

* - Données corrigées estimations France entière (cf avertissement).

Le nombre d'entreprises et d'établissements concernés par les accords augmente lui aussi, mais un peu moins vite que le nombre total d'accords signés. Les employeurs et les syndicats ont donc trouvé un terrain d'entente dans un plus grand nombre d'entreprises qu'en 1993 et, au sein de ces entreprises, ils se sont en même temps entendus sur un plus grand nombre de textes. Le nombre moyen de textes par entreprise est ainsi passé de 1,80 en 1993 à 1,90 en 1994 (1) (cumul des accords d'entreprises et d'établissements). Ce nombre est fortement croissant avec la taille : par exemple, les entreprises de plus de 1 000 salariés ont signé, en 1994, 2,4 accords en moyenne, contre 1,7 pour l'ensemble des entreprises (sans compter les accords décentralisés au niveau des établissements).

Les petites entreprises restent peu concernées par la négociation légale

La répartition des accords et des effectifs couverts selon la taille des unités concernées reste assez stable d'une année sur l'autre. Cependant, les résultats de 1993 et 1994 sont fortement affectés par l'absence partielle (1993) ou totale (1994) des données relatives au département des Hauts de Seine, où les sièges sociaux des grandes entreprises sont nombreux (cf. avertissement).

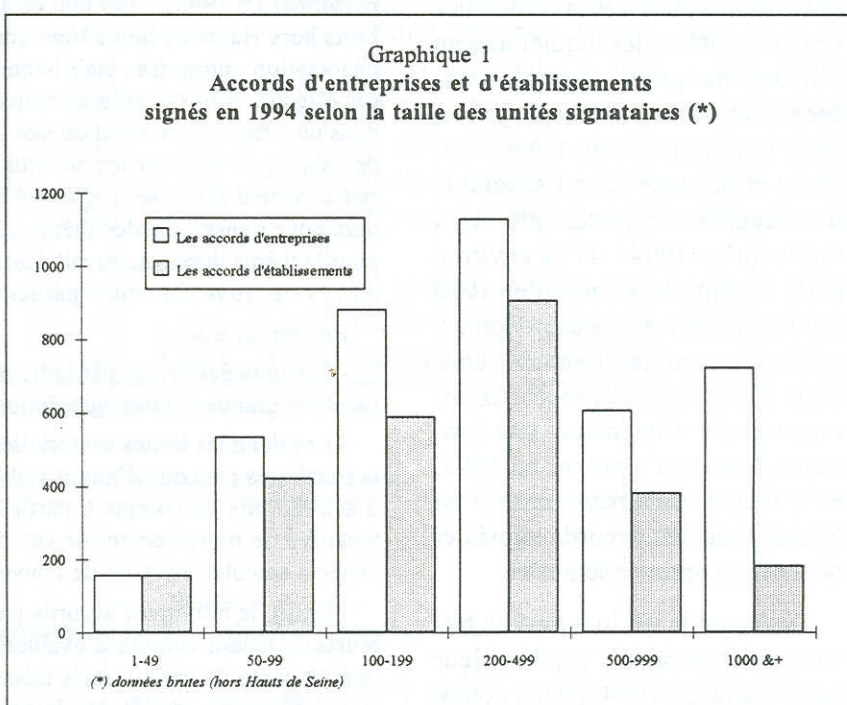
Malgré cette sous représentation des grandes entreprises, les PME restent peu présentes dans les accords de 1994 : quatre accords sur dix ont été signés dans des entreprises (ou établissements) de moins

de 200 salariés (graphique 1), alors que ces dernières représentent plus de 99 % de l'ensemble des entreprises, et près de 80 % des entreprises de plus de 50 salariés, seules concernées par l'existence de délégués syndicaux (source : Insee). Quant aux effectifs salariés concernés par un accord, seuls 8 % d'entre eux travaillent dans des entreprises ou établissements de moins de 200 salariés (graphique 2). Si on se limite aux accords signés au niveau de l'entreprise, cette proportion tombe à 6 %, tandis que près des trois quarts des salariés couverts

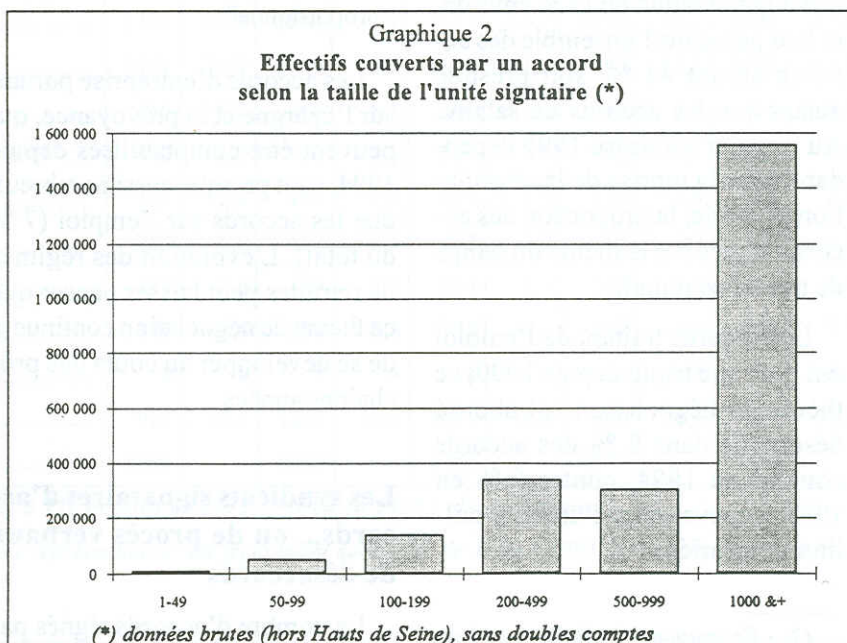
appartiennent à des entreprises de plus de 1 000 salariés.

En 1994, ce sont pour l'essentiel les mêmes secteurs qu'en 1993 qui occupent une place importante dans la négociation d'entreprise (2) : 36 % des accords sont signés dans les seuls secteurs de l'industrie des biens intermédiaires et des biens d'équipement, concernant près du quart de l'ensemble des salariés couverts par un accord. Les banques, les assurances et les services aux entreprises représentent un autre quart de ces effectifs. A l'autre extrémité, les secteurs où prédomi-

Graphique 1
Accords d'entreprises et d'établissements signés en 1994 selon la taille des unités signataires (*)



Graphique 2
Effectifs couverts par un accord selon la taille de l'unité signataire (*)



(1) - Voir note page 1.

(2) - Le changement de nomenclature d'activité : Nap en 1993, Naf en 1994, rend toutefois les comparaisons sectorielles délicates entre ces deux années. De plus, certains secteurs sont particulièrement sous représentés en 1994, à cause de l'absence de la totalité des accords signés dans les Hauts de Seine -cf avertissement en encadré.

nent les petites entreprises sont évidemment mal couverts : le bâtiment, avec moins de 2 % des salariés concernés (40 000 salariés en données brutes), est particulièrement peu couvert, eu égard à l'importance du nombre de ses salariés (tableau 2).

La part des accords sur le temps de travail est en 1994 presque égale à celle des accords de salaire

Le contenu des thèmes abordés dans les négociations semble, malgré la reprise, traduire la conscience des difficultés et les inquiétudes au sein des entreprises. Certes le nombre des accords salariaux progresse, mais la proportion du thème «salaires et primes» dans l'ensemble des accords n'a jamais été aussi faible qu'en 1994 : 47 % environ, soit 10 points de moins qu'en 1990 (tableau 3). On estime à environ 1,8 million le nombre de salariés couverts par des accords salariaux enregistrés (3). Cependant, une évolution semble s'amorcer en 1995, et le thème «salaires» apparaît en hausse dans les accords signés et déposés au premier semestre.

Les accords sur le temps de travail ont en revanche continué leur progression en 1994; ils ont connu une augmentation de 15 % environ, et leur part dans l'ensemble des accords atteint 44 %, soit presque autant que les accords de salaire. Au premier semestre 1995 cependant, avec la reprise de la négociation salariale, la proportion des accords signés sur le thème du temps de travail se réduit.

Les accords traitant de l'emploi ont plus que triplé depuis 1990; ce thème de négociation est abordé désormais dans 8 % des accords conclus en 1994, contre 6 % en 1993 et couvre plus d'un demi million de salariés.

(3) - Estimation : le chiffre brut hors Hauts de Seine est de 1,3 million.

AVERTISSEMENT CONCERNANT LES ACCORDS SIGNÉS DANS LES HAUTS DE SEINE

Le recensement des accords de 1994 ne comprend pas les accords signés dans le département des Hauts de Seine, qui ne sont pas encore remontés à ce jour (712 accords). Les données de 1993, quant à elles, sont partielles pour ce département, où seuls, les accords du premier trimestre ont été codifiés (192 sur 611). *Il s'est avéré indispensable d'effectuer des estimations*, au moins pour apprécier l'évolution des données globales, car le nombre d'accords manquant est très important (10 % du total en 1994). Le redressement est d'autant plus nécessaire en matière d'effectifs couverts que de nombreux sièges sociaux sont implantés dans ce département (notamment à La Défense).

On estime en effet, sur la base de ratios établis à partir des accords 1990 à 1992, que les accords signés dans les Hauts de Seine couvriraient 680 000 personnes en 1993 et 790 000 en 1994. La correction apportée aux chiffres bruts hors Hauts de Seine tient compte néanmoins des doubles niveaux de négociation entreprises-établissements. Ainsi, on a estimé que le quart de ces effectifs était par ailleurs couvert par un accord d'établissement déposé dans un autre département ou une autre région. région (7% pour les accords de salaire, 30 % pour les accords de durée du travail - cf. tableau 2). *Le redressement finalement effectué en 1994 porte sur 20 % des effectifs totaux* pour l'ensemble des thèmes, 27 % pour le thème des salaires et 17 % pour le thème durée du travail. Les chiffres concernant les effectifs couverts en 1993 et 1994 sont donc particulièrement sujets à caution.

En conséquence :

- Les données brutes par taille d'établissement ou d'entreprise sous-estiment les grandes unités (graphiques 1 et 2).

- Les données brutes sectorielles peuvent sous-estimer fortement certaines activités plus que d'autres (tableau 2). Le changement de nomenclature d'activité pris en compte à partir de 1994 rend encore plus difficile toute tentative de redressement de ces données brutes. On a renoncé pour cette année à calculer des taux de couverture par activité.

- Enfin, le nombre d'accords par thème de négociation (tableau 3) a été redressé, tenant compte d'évaluations spécifiques pour les accords de salaire et durée du travail, mais faisant l'hypothèse qu'il n'y a pas de spécificités importantes des Hauts de Seine pour les autres thèmes (redressement proportionnel).

Les accords d'entreprise portant sur l'épargne et la prévoyance, qui peuvent être comptabilisés depuis 1994, sont presque aussi nombreux que les accords sur l'emploi (7 % du total). L'évolution des régimes de retraites peut laisser penser que ce thème de négociation continuera de se développer au cours des prochaines années.

Les syndicats signataires d'accords... ou de procès verbaux de désaccords

Le nombre d'accords signés par un syndicat dépend de sa propen-

sion à signer (mesurée en rapportant les accords signés par ce syndicat aux accords où il était présent), mais surtout de son degré d'implantation qui est beaucoup plus variable. La C.G.T. et la C.F.D.T. étant les deux centrales les mieux implantées, il est normal qu'elles signent le plus d'accords.

La C.F.D.T. est la seule organisation syndicale pour laquelle la part des accords signés continue régulièrement de progresser; elle a signé près de 55 % des accords conclus en 1994. Il faut noter cependant une progression du taux de signature de la C.G.T., après une

Tableau 2
Ventilation des accords signés en 1994 et des effectifs salariés correspondants selon l'activité économique (1)

SECTEUR	nombre d'accords	dont : salaires	dont : durée	effectifs concernés *	dont : salaires *	dont : durée *	% par activité	effectifs double niveau **
EA Agriculture	18	12	4	5 601	3 865	1 100	0%	.
EB Industries agric et alim	333	167	151	78 741	58 521	42 221	3%	11 124
EC Ind des biens de consom	591	269	335	137 800	89 498	86 729	6%	20 488
ED Ind automobile	240	95	133	102 992	50 838	75 912	4%	49 033
EE Ind des biens d'équip	782	334	401	258 589	151 903	163 381	11%	59 221
EF Ind des biens interm	1667	853	799	317 532	202 440	170 748	13%	44 708
EG Energie	95	22	32	20 309	13 324	13 020	1%	16 235
EH Construction	198	132	116	38 667	33 418	25 690	2%	4 136
EJ Commerce	592	350	216	216 521	163 146	122 765	9%	17 561
EK Transports	267	150	109	368 425	124 091	96 418	15%	3 174
EL Activités financières	412	120	117	295 211	105 583	104 323	12%	40 046
EM Activités immobilières	128	65	32	15 783	12 510	6 274	1%	271
EN Services aux entreprises	517	209	191	312 013	203 977	52 469	13%	17 633
EP Services aux particuliers	181	94	65	67 673	50 534	35 856	3%	8 054
EQ Educ,santé,action sociale	366	144	183	90 798	33 306	35 958	4%	2 012
ER Administrations	170	51	70	34 697	15 243	19 451	1%	1 960
Non déterminé	151	72	70	35 786	15 691	16 413	1%	6 261
Ensemble (données brutes)	6708	3139	3024	2 397 138	1 327 888	1 068 728	100%	301 917
dont :								
INDUSTRIE	3 613	1 718	1 819	895 654	553 200	538 991	37,4%	184 574
SERVICES	2 041	833	767	1 184 600	545 244	350 749	49,4%	73 150
Estimation France entière	7 450	3 518	3 285	2 990 000	1 800 000	1 300 000		

(1) - Les données brutes ne comprennent pas le département des Hauts de Seine.

* - Sans doubles comptes entreprise-établissement (« doubles niveaux »).

** - Effectifs couverts simultanément par un accord d'établissement et d'entreprise.

Tableau 3
Répartition des accords selon les thèmes négociés

Thèmes négociés (un accord peut aborder plusieurs thèmes)	1990		1991		1992		1993 *		1994 *	
	nb	%	nb	%	nb	%	nb	%	nb	%
Salaires et primes	3759	57,9	3633	53,8	3373	52,7	3195	48,9	3518	47,2
Temps de travail	2481	38,2	2739	40,6	2638	41,2	2849	43,6	3285	44,1
Classifications	336	5,2	386	5,7	394	6,2	349	5,3	375	5,0
Droit syndical et institutions représentatives **	402	6,2	490	7,3	551	8,6	492	7,5	630	8,5
Conditions de travail	131	2,0	104	1,5	121	1,9	116	1,8	161	2,2
Droit d'expression	263	4,0	157	2,3	207	3,2	154	2,4	137	1,8
Formation professionnelle	131	2,0	139	2,1	134	2,1	144	2,2	190	2,6
Emploi	170	2,6	234	3,5	295	4,6	387	5,9	576	7,7
Epargne prévoyance	#	#	#	#	#	#	#	#	500	6,7
Autres	981	15,1	1251	18,5	1079	16,8	996	15,2	824	11,1
Nombre d'accords	6496		6754		6405		6540		7450	

* Estimation France entière (sur la base de 6 122 accords en 1993 et 6708 en 1994 : cf avertissement).

** Le thème "droit syndical" et "institutions représentative" est légèrement surévalué de 1990 à 1993 (somme de deux codifications distinctes).

: non disponible.

baisse depuis deux ans (tableau 4a).

La propension moyenne à signer les accords est toujours beaucoup plus faible à la C.G.T. : environ 76 %, alors que cette proportion est de l'ordre de 90 % pour tous les autres syndicats (tableau 4b). Le nombre d'accords signés par un syndicat là où il est présent dépend aussi du thème négocié. Les accords sur les droits syndicaux et les institutions représentatives recueillent davantage l'approbation générale. D'autres thèmes tels que l'emploi, la formation, les classifications apparaissent plus conflictuels, et la réticence de la C.G.T. à signer ces accords apparaît très marquée.

Ces chiffres n'incluent pas les procès verbaux de désaccords. Alors que les accords sont en moyenne signés par deux syndicats, les procès verbaux de désaccord sont en général contresignés par un seul syndicat, et davantage au sein

d'unités plus petites (55 % sont signés dans des unités de moins de 200 salariés, contre 41 % pour les accords). Il est en effet plus facile de recueillir la signature des syndicats représentatifs lorsque ceux-ci sont plus nombreux dans l'entreprise. 838 procès verbaux de désaccord ont été enregistrés en 1994 (première année où ils sont répertoriés), soit un désaccord pour dix accords signés. La C.G.T. est le premier syndicat signataire de ces procès verbaux (275 désaccords), suivie de la C.F.D.T. (202) et de F.O. (150). La quasi totalité des désaccords dûment enregistrés porte sur le thème des salaires (92%), et un peu plus du tiers sur le temps de travail (un désaccord pouvant bien sûr porter sur plusieurs thèmes simultanément).

Les entreprises sans délégué syndical n'avaient pas la possibilité de signer des accords qui aient une reconnaissance légale en 1994. L'administration a néanmoins reçu en

dépôt (alors que de tels «accords» n'ont pas à être déposés) 116 textes, signés par d'autres représentants du personnel que les délégués syndicaux. Cette «quasi-négociation» concerne un peu moins le thème des salaires (42 %) et un peu plus celui du temps de travail (42 %) et de l'épargne-prévoyance (plus de 10 %) que la négociation légale.

Progression des accords sur l'aménagement du temps de travail

L'année 1994 s'est caractérisée par une forte croissance du nombre d'accords sur le temps de travail (15 % environ), ce thème étant mentionné dans 44 % des accords. Cependant, cette croissance ne s'est pas traduite par une augmentation des effectifs couverts (estimés à 1,3 million), mais par une diffusion de ce type d'accords vers des unités plus petites qu'en 1993.

Tableau 4 a
Signataires des accords

Syndicats	1990		1991		1992		1993		1994	
	Accords	%	Accords	%	Accords	%	Accords	%	Accords	%
C.G.T.....	2 953	45,5%	3 122	46,2%	2 926	45,7%	2 724	44,5%	3 079	45,9%
C.F.D.T.....	3 272	50,4%	3 541	52,4%	3 415	53,3%	3 335	54,5%	3 672	54,7%
C.F.E.-C.G.C.....	2 488	38,3%	2 703	40,0%	2 503	39,1%	2 344	38,3%	2 498	37,2%
F.O.....	2 596	40,0%	2 789	41,3%	2 691	42,0%	2 624	42,9%	2 807	41,8%
C.F.T.C.....	1 247	19,2%	1 378	20,4%	1 361	21,2%	1 277	20,9%	1 423	21,2%
Autres.....	911	14,0%	861	12,7%	920	14,4%	866	14,1%	904	13,5%
Nombre d'accords (brut).....	6 496		6 754		6 405		6 122		6 708	
Nombre d'accords (estimé France entière).....							6 540		7 450	

Lecture : sur 6496 accords signés en 1990, la C.G.T. en a signé 2953, soit 45,5% du total (un accord peut être signé par plusieurs syndicats).

Tableau 4 b
Propension à signer

Syndicats	1990	1991	1992	1993 *	1994*
C.G.T.....	75,7	74,8	76,4	75,4	75,7
C.F.D.T.....	88,0	88,3	88,6	89,6	89,4
C.F.E.-C.G.C.....	92,3	91,7	92,4	92,5	92,6
F.O.....	88,9	88,3	89,7	89,5	88,3
C.F.T.C.....	90,3	87,6	90,4	89,3	88,7
Autres syndicats.....	94,7	92,1	92,6	91,9	91,8

* - Données brutes (hors Hauts de Seine)

Lecture : parmi les accords signés en 1990 dans des unités où la C.G.T. était présente, cette dernière en a signé 75,7 %.

Dans l'ensemble de ces accords, les thèmes les plus novateurs relatifs à l'aménagement du temps de travail deviennent prédominants, reléguant au second rang les thèmes plus traditionnels relatifs à la gestion de la durée du travail, tels que la fixation des ponts et jours fériés, ou l'organisation de la durée hebdomadaire (tableau 5). La négociation sur l'aménagement du temps de travail est tirée par les dispositifs permettant d'augmenter la durée d'utilisation des équipements, qui représentent 26 % des accords sur le temps de travail. L'accroissement du travail en équipes et du nombre d'équipes de suppléance en sont les principaux moteurs. La négociation portant sur le *travail en équipes successives* concerne plus d'un accord sur dix en 1994. Outre la branche de la métallurgie, le secteur de la chimie et les industries agricoles alimentaires sont les plus concernés. C'est sur la détermination des horaires des systèmes d'équipes que la négociation a le plus porté. Les *équipes de suppléance* représentent près de 9 % des accords sur le temps de travail signés en 1994, soit une augmentation conséquente. Ce type d'aménagement du temps de travail, facilement réversible, apparaît très fortement corrélé à la conjoncture économique.

Les accords de *modulation ou d'annualisation* de la durée du travail (ou modulation de type III) représentaient toujours en 1994 la majorité des accords d'aménagement du temps de travail (près d'un accord sur cinq), avec une légère régression par rapport à 1993. La situation se stabilise en début d'année 1995. Mais avec l'accord interprofessionnel sur l'aménagement et la réduction du temps de travail signé le 31 octobre 1995, peut-être assistera-t-on à un regain de la négociation sur l'annualisation-réduction du temps de travail, d'autant plus que le champ des entreprises susceptibles de signer des accords sera élargi (cf. encadré 1).

Tableau 5
Les accords sur le temps de travail en 1994 : les principaux thèmes

		Fréquence en %	
ACCORDS SUR L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL (*)	57	ACCORDS SUR LA GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL (*)	49
dont :		dont :	
Modulation ou annualisation	19	Durée hebdomadaire	17
Heures supplémentaires	16	- simple reconduction	11
Temps partiel (y.c. le temps partiel annualisé)	11	- réduction de la durée	5
Travail en équipes successives	13	- augmentation de la durée	1
Equipes de suppléance		Congés payés	22
de fin de semaine	9	Ponts	18
Travail de nuit	4	Jours fériés	8
		Compte-épargne congés	2
NOMBRE D'ACCORDS SUR LE TEMPS DE TRAVAIL : 3285 (**)			
(*) Un accord pouvant traiter simultanément de plusieurs thèmes, les pourcentages ne peuvent pas s'additionner.			
(**) Estimation avec les Hauts-de-Seine. Le chiffre brut se monte à 3 024 accords.			

Le temps partiel, dont la mise en place n'est pas conditionnée par un accord, a été l'objet de négociation dans plus d'une entreprise sur dix signataire d'un accord sur le temps de travail. L'accroissement du nombre des accords relatifs au travail à temps partiel est dû, pour une part importante, à la possibilité désormais ouverte aux accords d'entreprise de porter les heures complémentaires au tiers de la durée contractuelle de travail. On note également une montée en puissance des dispositifs de *temps partiel annualisé* prévus par la loi quinquennale du 20 décembre 1993, particulièrement sous l'angle du travail « à temps scolaire ». Le thème du temps partiel est ainsi très présent dans les secteurs de la santé et de l'action sociale, les services opérationnels et les organismes financiers.

Le nombre d'accords traitant du *repos compensateur de remplacement des heures supplémentaires* a également été plus important en 1994 qu'en 1993. Cette augmentation se confirme en début d'année 1995. Négocié principalement dans la branche de la métallurgie, surtout dans les secteurs de la métallurgie et transformation des métaux

mais aussi l'équipement mécanique, il l'est également dans l'industrie agro-alimentaire.

Majoritaires jusqu'en 1993, les accords sur la *gestion du temps de travail* représentent désormais moins d'un accord sur deux concernant le temps de travail. *Congés, ponts et jours fériés* forment la majorité des accords signés sur le thème de la gestion du temps de travail: plus de 2 accords sur 5 les prennent en compte. La négociation sur ce thème remonte légèrement par rapport à 1993. Les accords traitant de la *durée collective du travail* ont diminué par rapport à 1993 et représentent moins d'un accord sur cinq. Ils consistent essentiellement à reconduire les durées précédemment négociées.

La négociation sur les *comptes épargne-congés*, instaurés par la loi quinquennale du 20 décembre 1993, est encore peu répandue et touche plutôt les entreprises de plus de 500 salariés. Parmi les deux dispositifs existants, ce sont les banques de congés qui intéressent le plus les entreprises, la transformation de primes en congés étant minoritaire. Ces systèmes de congés par capitalisation sont le plus souvent utilisés

Tableau 6
Structure des accords salariaux par forme d'augmentation

En pourcentage

Forme d'augmentation :	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995*
Générales uniformes	79,4	73,7	69,4	68,3	73,8	76,5	72,2	-
<i>dont : uniformes seules</i>	58,4	56,9	54,8	52,6	53,8	56,1	54,4	-
<i>dont : mixtes (1)</i>	21,0	16,9	14,6	15,7	20,0	20,3	17,8	+
Générales différenciées	15,4	22,5	26,8	27,1	22,5	18,3	23,1	+
<i>dont : mixtes (2)</i>	7,3	9,7	13,5	14,5	12,5	9,4	10,2	+
Individualisation seule (3)	5,3	3,6	3,8	4,8	3,7	5,3	4,7	-
Ensemble individualisation (1)+(2)+(3)	33,5	30,2	31,9	34,7	36,2	35,0	32,7	+

* - Estimation issues des tendances à la hausse (+) ou à la baisse (-) du 1er semestre 95 par rapport au 1er semestre 94.

Tableau 7
Montant des augmentations négociées (1)

% d'augmentation par accord signé

Forme d'augmentation :	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994
Générales uniformes seules	2,2	2,5	2,7	2,7	2,6	2,0	1,8
<i>dont : au premier trimestre</i>	#	#	3,0	2,9	2,8	2,2	2,0
Individualisation seule	2,9	2,7	3,3	3,2	3,1	2,0	1,8
Individualisation avec augmentation uniforme	1,3	2,0	1,3	1,2	1,3	1,1	1,1
Individualisation avec augmentation différenciée	1,4	1,6	2,0	1,9	1,8	1,5	1,3
<i>Prix à la consommation (2)</i>	2,9	3,6	3,4	3,1	1,9	1,9	1,3

(1) - Augmentations de salaires uniquement (les baisses éventuelles ne sont enregistrées qu'à partir de 1994 - cf tableau 7b).

(2) - Hors tabac; ménages urbains ouvriers ou employés (glissements déc/déc).

en cours d'année pour une absence de courte durée, ou pour ouvrir le bénéfice de journées de ponts.

La négociation sur les salaires: des marges de manoeuvre restreintes en 1994

Dans un contexte d'amélioration de la situation économique et de très faible inflation (1,3 % en 1994 contre 1,9 % les deux années précédentes- hors tabac) mais d'incertitude quant à la solidité de la reprise, les entreprises ont, en 1994, limité la hausse des salaires nominaux. La marge de manoeuvre des négociateurs s'est trouvée très restreinte, et l'année 1994 s'est soldée par la plus faible proportion d'accords d'entreprise portant sur le thème des rémunérations jamais enregistrée (47 %), malgré une croissance de 10 % du nombre d'accords enregistrés sur ce thème. On estime à 1,8 million le nombre de salariés con-

cernés par un accord salarial d'entreprise (cf. avertissement), pour un peu plus de 3500 accords signés en 1994.

La moyenne des augmentations totales s'établit à 2,0 % par accord, et à 1,8 % pour les augmentations

générales uniformes. Le recul est de 0,2 point par rapport à 1993, qui pourtant avait connu une forte baisse (tableau 7). Si l'on tient compte de l'ensemble des augmentations, maintiens ou baisses de salaire enregistrés (ce type d'accords salariaux n'était pas comp-

Tableau 7b
Montant des augmentations négociées

% d'augmentation par accord signé

Forme d'augmentation *:	1er sem. 1994 *	2ème sem. 1995*
Augmentations totales*	1,9	2,3
Générales uniformes seules	1,7	2,0
<i>dont : au premier trimestre</i>	1,8	1,9
Différenciées bas de grille	1,9	2,3
Différenciées haut de grille	1,3	1,6
Individualisation seule	1,8	2,2
Individualisation avec augmentation uniforme	1,1	1,3
Individualisation avec augmentation différenciée ...	1,2	1,4
<i>Prix à la consommation (1)</i>	1,3	2,5

* - Y compris maintiens ou baisses de salaire. Les résultats du 1er S.95 sont provisoires.

(1) - Prévisions pour 1995.

tabilisé avant 1994), la moyenne des évolutions de salaire par accord s'élève à 1,9 % pour les augmentations totales et à 1,6 % pour les augmentations générales uniformes.

Le ralentissement salarial s'est accompagné en 1994, encore plus qu'en 1993, d'une concentration entre 1 et 3 % des augmentations négociées dans les entreprises : c'est le cas de 77 % des accords salariaux pour les augmentations totales, et de 96% des accords pour les augmentations générales uniformes seules (respectivement 76 % en 1993 et 67 % en 1992).

Les accords du 1er semestre 1995 enregistrent cependant une reprise des augmentations salariales. La moyenne des augmentations totales négociées s'élève à 2,3 % (contre entre 1,9 % au premier semestre 1994), et les hausses de plus de 3 % passent de 9 à 16 % des accords. Cette hausse concerne toutes les formes d'augmentations pratiquées (tableau 7b), et il n'y a plus, en ce début d'année 1995, d'accord qui entérine des baisses de salaire.

Retour en 1994 comme au début 1995 à des augmentations salariales plus catégorielles

La pratique des augmentations générales uniformes (stipulées dans les accords de salaire) est moins fréquente en 1994 et au début 1995 qu'en 1992 et 1993. Ce type d'augmentation reste cependant mentionné dans 72 % des accords salariaux, contre plus de 76 % en 1993, mais moins de 70 % en 1990 et 1991 (tableau 6).

Corrélativement, la proportion des augmentations catégorielles,

(4) - La nouvelle grille de codification des accords d'entreprise utilisée à partir de 1994 permet de mieux actualiser l'information disponible par ailleurs sur les accords d'intéressement. Les pourcentages concernant la pratique de l'intéressement publiés ici ne sont donc pas comparables avec ceux publiés en 1993.

plus ciblées, gagne près de 5 points par rapport à 1993, et cette tendance s'accroît au début de l'année 1995. Ainsi, en 1994, les augmentations catégorielles concernent 23 % des accords salariaux, avec ou sans individualisation, contre 18 % en 1993. Les sommes attribuées à ce titre ont fléchi en 1994, comme l'ensemble des augmentations (-0,2 point), mais se redressent début 1995 (+0,3 à +0,4 point).

La pratique de l'individualisation, en revanche, baisse légèrement en 1994 pour la deuxième année consécutive (33 % des accords, contre 35% en 1993 et 36 % en 1992). De même, les montants accordés à ce titre fléchissent en 1994 (1,3 point de salaire, contre 1,4 en 1993 et 1,6 en 1992). Ce fléchissement ne concerne cependant pas les augmentations individualisées complémentaires d'augmentations générales, dont le faible montant enregistré en 1993 (1,1 point de salaire) semble constituer un seuil en deçà duquel il semble difficile de descendre (tableau 7).

Le début d'année 1995 marque au contraire une reprise de l'individualisation des salaires, en proportion des accords signés comme en montants attribués: de +0,2 point pour l'individualisation associée à des hausses générales à +0,4 point pour l'individualisation pratiquée seule (tableau 7b).

La pratique de l'individualisation, seule ou associée à des augmentations différenciées, s'est traduite en 1994 par des augmentations plus fortes dans les entreprises de très grande taille. En revanche, ce sont les entreprises de moins de 50 salariés qui ont signé les plus fortes augmentations générales uniformes.

L'industrie, la construction et les services ont négocié en 1994 des augmentations totales et générales uniformes très voisines, avec toutefois des augmentations individuelles plus élevées dans les services que

dans l'industrie (+ 0,3 %): A un niveau plus fin, ce sont les activités immobilières qui ont les augmentations totales les plus fortes, suivies du secteur de l'industrie automobile et des biens d'équipement. A l'autre bout de l'échelle se trouvent les administrations et la branche éducation, santé et action sociale.

Plus d'un salarié sur deux, couvert par un accord de salaire, est également concerné par un accord d'intéressement

Bien qu'en léger recul en 1994, la pratique de l'intéressement reste très répandue parmi les entreprises signataires d'accords. Près de quatre accords sur dix (37 % pour les accords salariaux) sont signés par des entreprises qui pratiquent l'intéressement, pratique davantage répandue dans les plus grandes entreprises. Au total, on estime qu'un salarié sur deux couvert par un accord d'entreprise bénéficie également d'un accord d'intéressement, cette pratique devenant majoritaire dans les entreprises de plus de 500 salariés (4).

Lorsqu'il y a intéressement, les augmentations générales négociées sont un peu plus faibles, mais elles sont dans l'ensemble compensées par un montant un peu plus élevé des augmentations accordées au titre de l'individualisation. L'individualisation est également plus souvent mentionnée dans les accords signés par les entreprises qui pratiquent l'intéressement : c'est le cas de 36% des accords de salaire avec intéressement en 1994, contre 30% pour les entreprises où l'intéressement n'existe pas. Une partie de cet écart est attribuable à la taille des entreprises, plus élevée en cas d'intéressement.

L'intéressement n'empêche enfin pas qu'il y ait par ailleurs négociation sur les primes: elles sont même dans l'ensemble un peu plus souvent mentionnées lorsque l'en-

treprise pratique l'intéressement (59 % contre 56 %), à l'exception des primes de stimulation individuelles ou collectives. De même, la pratique de l'intéressement semble plutôt favorable à une négociation d'entreprise régulière et continue, comme en témoignent les clauses de rendez-vous plus fréquemment mentionnées dans les accords.

*Simone Bangoura, Didier Folques,
Valérie Le Corre, Sylvie Mabile
(DARES).*

Pour en savoir plus :

La négociation collective en 1994.

Ministère du travail, du dialogue social et de la participation,
Direction des relations du travail,
Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques,
La Documentation Française, 1995.

Les salaires et la négociation salariale dans le secteur privé et semi-public à la mi-1995 : légères hausses de salaires.

Premières Synthèses n° 114, 4 octobre 1995,
Ministère du travail, du dialogue social et de la participation,
Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques.

Premières Synthèses - ISSN 0298-430 X • Directeur de la publication : Claude Seibel • Rédaction : Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques : 20 bis, rue d'Estrées - 75700 Paris 07 SP • Fax 16 (1) 40.56.50.37

Tarifs et conditions d'abonnement : Premières Informations + Premières Synthèses (80 numéros par an) : abonnement France 600 F, Europe 685 F, autres pays 915 F • La Documentation française : 124, rue Henri Barbusse - 93308 Aubervilliers Cedex • Téléphone : (1) 48.39.56.00 - Télécopie : (1) 48.39.56.01