

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 134 — JUILLET 1989

L'INDIVIDUALISATION DES SALAIRES EN 1988

La pratique des augmentations individualisées progresse sensiblement en 1988 après une pause en 1987. Les entreprises qui individualisent les salaires, surtout les plus grandes, font appel à des formules mixtes d'augmentation combinant hausses générales et hausses personnalisées. L'individualisation des salaires concerne aujourd'hui un salarié sur deux.

En 1988, l'individualisation reste apparemment avantageuse pour les salariés : dans les entreprises où les hausses de salaire sont partiellement ou totalement individualisées, les salaires ont augmenté plus vite que dans celles n'ayant pratiqué que des hausses générales.



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

En 1988, l'individualisation des salaires progresse et touche un salarié sur deux.

La pratique des augmentations individualisées s'est sensiblement développée en 1988 : elle concernait près d'un tiers des entreprises contre environ 23% en 1987 (voir tableau 1).

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

En pourcentage

Proportion d'entreprises ayant accordé :	Tailles des entreprises															Ensemble des entreprises		
	10 à 49 salariés			50 à 199 salariés			200 à 999 salariés			1.000 à 4.999 salariés			5.000 salariés et plus					
	86	87	88	86	87	88	86	87	88	86	87	88	86	87	88	86	87	88
• uniquement des augmentations générales	68	70	59	67	63	69	37	42	33	15	16	13	12	19	13	66	67	59
• uniquement des augmentations individualisées	7	9	14	9	8	5	23	7	8	13	12	13	20	9	5	8	9	12
• des augmentations générales et individualisées	10	9	15	19	25	24	36	50	57	70	71	74	63	71	81	14	14	19
• aucune augmentation	15	12	12	5	4	2	4	1	2	2	1	0	5	1	1	12	10	10
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.

Cette pratique progresse dans les entreprises de toutes tailles sauf celles qui emploient de 50 à 200 salariés. Dans les entreprises de plus de 1.000 salariés, rares sont les firmes qui n'ont pas accordé en 1988 d'augmentations au mérite : on en dénombre environ une sur six. La pratique des salaires personnalisés se propage aux entreprises de moins de 50 salariés après être restée limitée les trois années précédentes. La mise en œuvre des formules d'individualisation semble poser plus de problèmes dans les petites entreprises où les politiques salariales sont moins formalisées.

Parmi les formules d'individualisation, c'est l'individualisation partielle (voir l'encadré en dernière page) qui progresse le plus : 19% des firmes l'ont pratiquée en 1988 contre 14% en 1987. La majorité de ces entreprises ne donnait un an auparavant que des augmentations générales (voir tableau 2) mais il y a aussi des abandons de l'individualisation.

TABLEAU 2 — Changement de politique salariale des entreprises entre 1987 et 1988

En pourcentage

1987	1988	Augmentations générales	Augmentations individualisées	Formules mixtes	Aucune augmentation	Poids de chaque forme en 1987
Augmentations générales		82	29	52	63	67
Augmentations individualisées		5	53	7	6	9
Formules mixtes		9	12	41	0	14
Aucune augmentation		4	6	0	32	10
Total		100	100	100	100	
<i>Poids de chaque forme en 1988</i>		<i>59</i>	<i>12</i>	<i>19</i>	<i>10</i>	

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

L'individualisation complète augmente aussi mais de façon plus modérée : elle concernait 12% des entreprises en 1988 contre 9% en 1987.

En 1988, la part des entreprises accordant uniquement des augmentations générales diminue donc. Elles restent cependant les plus nombreuses parce que, comme on l'a vu, l'individualisation demeure peu pratiquée dans les petites entreprises.

L'image est différente si on raisonne en nombre de salariés concernés : aujourd'hui, un salarié sur deux se trouve concerné par cette pratique. En 1987 et 1986, l'individualisation touchait 45% des salariés. La progression de l'individualisation concerne toutes les catégories : ouvriers, employés, techniciens-agents de maîtrise et cadres (voir tableau 3).

TABLEAU 3 – Répartition des salariés
selon le type des augmentations perçues et selon la catégorie professionnelle

En pourcentage

Proportion de salariés ayant perçu :	Catégories professionnelles												Ensemble des salariés		
	Ouvriers			Employés			Techniciens Agents de maîtrise			Cadres					
	86	87	88	86	87	88	86	87	88	86	87	88	86	87	88
• uniquement des augmentations générales	52	52	47	49	51	48	36	36	33	38	40	37	48	49	44
• uniquement des augmentations individualisées	6	7	8	12	8	7	13	10	8	19	19	20	10	9	9
• des augmentations générales et individualisées	37	36	39	29	34	38	44	46	51	30	29	32	35	36	40
• aucune augmentation	5	5	6	10	7	7	7	8	8	13	12	11	7	6	7
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.

Les salariés concernés par l'individualisation voient leur salaire augmenter plus vite.

En 1988, comme l'année précédente, les salariés percevant des augmentations individualisées, associées ou non à des hausses générales, ont connu l'évolution salariale la plus forte, quelle que soit leur catégorie. Dans l'ensemble, l'augmentation totale de leur salaire dépasse de 0,8 point celle des salariés percevant uniquement des augmentations générales (voir tableau 4).

TABLEAU 4 – Pourcentage d'augmentation perçu selon les pratiques salariales

En pourcentage

Pourcentage d'augmentation reçu par les salariés ayant perçu :	Catégories professionnelles												Ensemble des salariés		
	Ouvriers			Employés			Techniciens Agents de maîtrise			Cadres					
	86	87	88	86	87	88	86	87	88	86	87	88	86	87	88
• uniquement des augmentations générales	2,9	2,9	3,2	2,9	2,7	3,0	2,8	2,6	3,0	2,8	2,8	3,0	2,9	2,8	3,1
• uniquement des augmentations individualisées	2,6	3,2	3,7	2,3	3,7	4,1	2,1	3,4	3,8	3,1	3,7	4,1	2,6	3,4	3,9
• des augmentations générales et individualisées	3,3	3,1	3,9	3,7	3,5	3,8	3,4	3,2	3,7	4,0	3,8	4,3	3,6	3,4	3,9
dont :															
• en augment. générales	2,1	1,9	2,5	2,3	2,1	2,3	2,0	1,8	2,3	2,2	2,0	2,3	2,2	2,0	2,4
• en augment. individual.	1,2	1,2	1,4	1,4	1,4	1,5	1,4	1,4	1,4	1,8	1,8	2,0	1,4	1,4	1,5

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

Il n'y a pas, par contre, en 1988 comme en 1987, de divergence d'évolution entre les salaires totalement individualisés et ceux revalorisés selon un système mixte d'augmentation, alors que les années précédentes les systèmes mixtes paraissaient plus avantageux.

Pour les salariés connaissant un système mixte d'augmentation, l'essentiel des relèvements, quelle que soit la catégorie professionnelle, continue d'être donné sous forme de hausses générales : elles constituent 60% environ des hausses totales.

Par catégorie professionnelle, la progression salariale la plus forte s'observe en 1988 parmi les cadres percevant des augmentations générales et individualisées. Leur hausse générale n'est pas différente de celle des autres catégories mais ils bénéficient en outre d'augmentations au mérite nettement plus fortes que celles des autres catégories professionnelles même quand ces autres catégories bénéficient également d'un système mixte.

Globalement, en considérant l'ensemble des salariés (y-compris ceux n'ayant perçu aucune augmentation), la part des augmentations individualisées dans l'évolution totale des salaires augmente légèrement : 30% de l'évolution annuelle des salaires sont imputables à de l'individualisation contre 28% en 1987 (voir tableau 5).

TABLEAU 5 — Répartition de l'augmentation totale des salaires selon le type des augmentations perçues et selon la catégorie professionnelle

En pourcentage

Pourcentage d'augmentation des salaires accordé à titre :	Catégories professionnelles												Ensemble des salariés		
	Ouvriers			Employés			Techniciens Agents de maîtrise			Cadres					
	86	87	88	86	87	88	86	87	88	86	87	88	86	87	88
• d'augmentations générales	2,3	2,2	2,5	2,1	2,1	2,3	1,9	1,8	2,1	1,7	1,7	1,8	2,0	2,0	2,3
• d'augment. généralisées..	0,6	0,6	0,8	0,7	0,8	0,9	0,9	1,0	1,1	1,1	1,2	1,5	0,8	0,8	1,0
Total	2,9	2,8	3,3	2,8	2,9	3,2	2,8	2,8	3,2	2,8	2,9	3,3	2,8	2,8	3,3
<i>Aug. indiv./Total des aug..</i>	<i>21</i>	<i>21</i>	<i>24</i>	<i>25</i>	<i>28</i>	<i>28</i>	<i>32</i>	<i>36</i>	<i>34</i>	<i>40</i>	<i>41</i>	<i>45</i>	<i>28</i>	<i>28</i>	<i>30</i>

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

L'enquête annuelle sur la pratique des augmentations individualisées

L'enquête annuelle sur la pratique des augmentations individualisées est réalisée depuis 1985⁽¹⁾ auprès d'un échantillon d'environ 1300 entreprises de plus de 10 salariés (dont toutes les entreprises de plus de 5.000 salariés).

Les questions posées portent sur l'augmentation du salaire de base au cours de l'année passée. Les employeurs doivent indiquer la nature des augmentations accordées (générales ou individualisées).

On définit alors trois types de politique salariale. La première concerne les entreprises accordant uniquement des augmentations générales. La seconde regroupe celles accordant uniquement des augmentations individualisées : elles pratiquent une forme d'individualisation dite « complète » ou « totale ». La dernière politique salariale rassemble les entreprises où coexistent hausses générales et hausses personnalisées : l'individualisation y est « partielle ». Dans ce dernier système, les différentes catégories professionnelles de l'entreprise peuvent être plus ou moins concernées par la pratique des augmentations au mérite, certaines percevant uniquement des hausses générales, d'autres connaissant un système mixte d'augmentations, d'autres enfin (en général, le personnel d'encadrement) voyant leurs salaires évoluer de manière totalement individualisée.

Les employeurs doivent également calculer, pour chaque catégorie professionnelle, d'une part le pourcentage de l'augmentation générale accordée en 1987, d'autre part, le pourcentage moyen des augmentations individualisées si un tel système existe dans l'entreprise.

On peut ainsi connaître quelles formules de relèvements s'appliquent aux différentes catégories : augmentations uniquement générales, augmentations uniquement au mérite ou bien système mixte associant hausses générales et personnalisées.

Le questionnaire ne traite pas de l'impact des primes individuelles sur l'évolution de la masse salariale de l'entreprise; il demande à l'employeur de ne pas tenir compte des effets des promotions individuelles.

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 obtenues doivent être considérées comme un premier chiffrage du niveau des pratiques d'individualisation des salaires dans les entreprises; l'homogénéité des questionnaires et des méthodes d'exploitation depuis 1985 permet en revanche de saisir les évolutions sensibles de ces pratiques dans la période récente.

(1) — Les résultats ont été publiés dans *Premières Informations*, n° 109 - Décembre 1988.