

P

et PREMIÈRES SYNTHÈSES

LES AUGMENTATIONS DE SALAIRE EN 1996 : DES HAUSSES MOINS FRÉQUENTES DANS LES PME, MAIS PLUS SOUVENT INDIVIDUALISÉES ET NÉGOCIÉES

En 1996, les entreprises, notamment les PME, ont moins souvent augmenté leurs salariés, et les augmentations accordées ont généralement été plus faibles qu'en 1995.

Dans ce contexte de ralentissement général des salaires, l'individualisation semble marquer le pas. Elle progresse cependant dans les petites entreprises, et parmi les techniciens-agents de maîtrise et les cadres.

Depuis 1994, les cadres sont moins souvent augmentés que les autres salariés. Pour eux, l'ampleur des augmentations varie beaucoup, selon qu'elles sont individuelles, générales ou mixtes.

La négociation salariale s'effectue plus fréquemment qu'en 1995 avec les délégués syndicaux. Elle reprend dans les entreprises de moins de 200 salariés, et aboutit plus souvent à un accord.

En 1996, les entreprises ont moins souvent augmenté leurs salariés que l'année précédente. Selon l'enquête annuelle (encadré 1), elles ne sont que sept sur dix à l'avoir fait, au lieu de huit sur dix en 1995. Mais ce recul tient aux seules entreprises de 10 à 49 salariés, dont 66 % ont accordé des augmentations de salaires à leurs salariés contre 75 % en 1995. Les entreprises de plus de 200 salariés, elles, ont encore augmenté leurs salariés dans plus de neuf cas sur dix (graphique 1).

En proportion, les salariés qui ont été augmentés sont également un peu moins nombreux : 86 % en 1996, contre 89 % en 1995. Enfin les augmentations accordées sont souvent moins élevées qu'en 1995, si bien que la progression du salaire de base de l'ensemble des salariés est au total un peu moins forte : 2,2 % en moyenne en 1996, après 2,4 % en 1995.

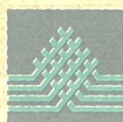


Tableau 1
Répartition des entreprises selon le type d'augmentation accordée et leur taille

En pourcentage

Proportion d'entreprises ayant accordé :	10 à 49 salariés			50 à 199 salariés			200 à 999 salariés			1000 à 4999 salariés			5000 salariés et plus			Ensemble des entreprises		
	1994	1995	1996	1994	1995	1996	1994	1995	1996	1994	1995	1996	1994	1995	1996	1994	1995	1996
Uniquement des augmentations générales	75	68	64 *	72	65	62	39	43	46	22	20	19	8	8	6	72	66	62
Des augmentations individualisées	25	32	36	28	35	38	61	57	54	78	80	80	92	92	94	28	34	38
dont :																		
- uniquement des augmentations individualisées	13	18	20	10	17	14	18	10	8	17	13	15	3	4	5	13	17	18
- des augmentations générales et des augmentations individualisées	12	14	16	18	18	24	43	47	46	61	67	65	89	88	89	15	17	20
Total (entreprises ayant augmenté)	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Entreprises ayant augmenté	80	75	66	78	82	82	89	95	93	94	95	96	100	99	97	80	77	71
Aucune augmentation	20	25	34 (1)	22	18	18**	11	5	7	6	5	4	0	1	3	20	23	29
Total (ensemble des ent.)	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

* Lecture : 64 % des entreprises de 10 à 49 salariés qui ont augmenté en 1996 n'ont accordé que des augmentations générales.

** Lecture : 18 % de l'ensemble des entreprises de 50 à 199 salariés n'ont accordé aucune augmentation.

(1) Ce résultat semble fragile et, étant donné la méthodologie de l'enquête, pourrait être légèrement surestimé.

Source : MES-DARES, enquête individualisation des salaires.

Depuis 1995, l'individualisation partielle des salaires progresse dans les PME

Les augmentations mixtes, associant une hausse générale des salaires, identique pour tous les salariés de l'entreprise, à des hausses individualisées, différentes selon les performances ou les résultats de chacun, se développent (tableau 1).

Très nettement majoritaires depuis 1995 au sein des grandes entreprises de plus de 1 000 salariés, elles gagnent du terrain dans les PME (moins de 200 salariés), au détriment de la seule attribution d'augmentations générales. De plus, les petites entreprises, bien que moins nombreuses à augmenter leurs salariés, distribuent plus souvent des augmentations totalement individualisées.

Seules les entreprises de 200 à 999 salariés sembleraient revenir depuis deux ans à la pratique des seules augmentations générales, après les avoir délaissées en 1994.

Les augmentations individualisées accordées en 1996 sont en moyenne plus faibles qu'en 1995

Les salariés concernés par l'individualisation sont aussi nombreux qu'en 1995 : un peu plus de la moitié des salariés augmentés (tableau 2).

Les entreprises qui ont choisi l'individualisation totale des salaires accordent des augmentations plus généreuses que celles qui préfèrent les seules augmentations générales, sauf pour les ouvriers (tableau 3).

Les augmentations mixtes sont traditionnellement les plus élevées

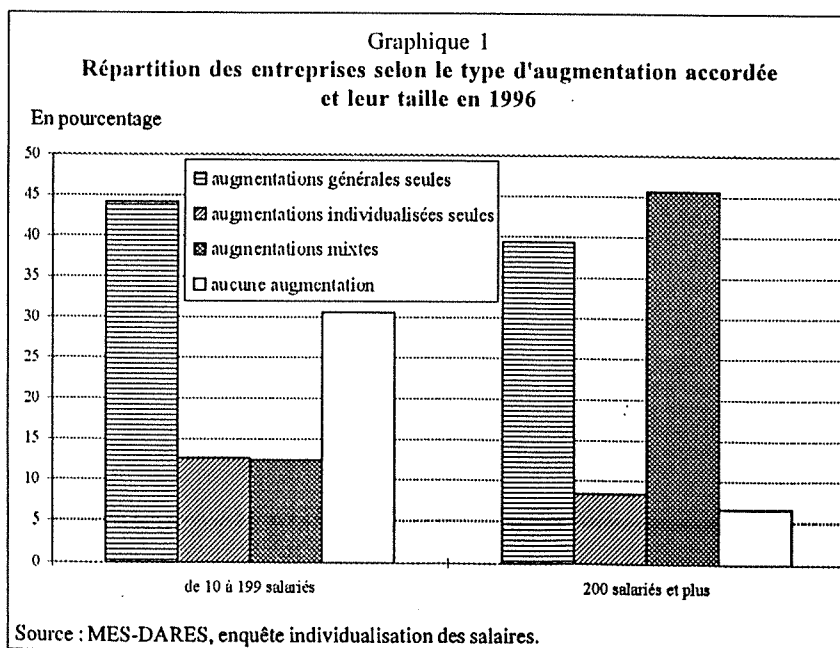


Tableau 2
Répartition des salariés selon le type d'augmentation accordée et la catégorie professionnelle

En pourcentage

	Ouvriers			Employés			T. A. M.			Cadres			Ensemble		
	1994	1995	1996	1994	1995	1996	1994	1995	1996	1994	1995	1996	1994	1995	1996
Uniquement des augmentations générales	54	48	49*	52	49	50	38	37	35	40	39	37	50	46	46
Des augmentations individualisées	46	52	51	48	51	50	62	63	65	60	61	63	50	54	54
<i>dont :</i>															
- uniquement des augmentations individualisées	8	10	9	13	14	10	11	13	12	30	29	28	12	13	12
- des augmentations générales et des augmentations individualisées	38	42	42	35	37	40	51	50	53	30	32	35	38	41	42
Total (salariés augmentés)	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Salariés augmentés	86	91	89	81	85	82	84	90	89	80	83	80	85	89	86
Aucune augmentation	14	9	11**	19	15	18	16	10	11	20	17	20	15	11	14
Total (ensemble des ent.)	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

* Lecture : 49 % des ouvriers qui ont été augmentés en 1996 ont reçu uniquement des augmentations générales.
** Lecture : 11 % de l'ensemble des ouvriers n'ont reçu aucune augmentation en 1996.

Source : MES-DARES, enquête individualisation des salaires.

Tableau 3
Pourcentage d'augmentation accordée selon les pratiques salariales

En pourcentage

	Ouvriers			Employés			T. A. M.			Cadres			Ensemble		
	1994	1995	1996	1994	1995	1996	1994	1995	1996	1994	1995	1996	1994	1995	1996
Uniquement des augmentations générales	2,1	2,6	2,2*	2,0	2,3	2,1	1,9	2,2	2,1	2,0	2,2	2,1	2,0	2,4	2,1
Uniquement des augmentations individualisées	1,9	2,5	2,2	1,9	2,7	2,4	2,1	2,7	2,4	2,5	2,8	2,8	2,1	2,6	2,4
Des augmentations générales et individualisées	2,7	3,2	3,0	2,6	3,0	2,9	2,7	3,0	3,1	2,9	3,2	3,5	2,7	3,1	3,1
<i>dont :</i>															
- augmentations générales	1,8	2,2	2,0	1,6	1,8	1,7	1,6	1,8	1,8	1,4	1,7	1,7	1,6	1,9	1,8
- augmentations individualisées	0,9	1,0	1,0	1,0	1,2	1,2	1,1	1,2	1,3	1,5	1,5	1,8	1,1	1,2	1,3

* Lecture : les ouvriers augmentés qui n'ont bénéficié que de hausses générales ont été augmentés de 2,2 % en moyenne.

Source : MES-DARES, enquête individualisation des salaires.

Encadré 1

L'ENQUÊTE ANNUELLE SUR LA PRATIQUE DES AUGMENTATIONS INDIVIDUALISÉES

L'enquête annuelle sur la pratique des augmentations individualisées est complémentaire à l'enquête mensuelle sur l'évolution des salaires. Elle est réalisée depuis 1985 auprès d'un échantillon d'environ 1 300 entreprises de plus de 10 salariés (dont toutes les entreprises de plus de 5 000 salariés). Un système de pondération et de redressement est appliqué (par taille, activité économique, catégorie professionnelle) afin d'obtenir une estimation des pratiques salariales pour l'ensemble des entreprises de plus de 10 salariés.

Les questions posées portent sur l'augmentation du seul salaire de base au cours de l'année passée. Les employeurs doivent indiquer, pour chaque catégorie professionnelle, la nature des augmentations accordées (générales, individualisées ou mixtes), et doivent ensuite calculer d'une part le pourcentage de l'augmentation générale accordée, d'autre part, le pourcentage moyen des augmentations individualisées si un tel système existe dans l'entreprise. Le questionnaire ne traite pas de l'impact des primes individuelles sur l'évolution de la masse salariale; il demande à l'employeur de ne pas tenir compte, dans la mesure du possible, des effets de promotion.

Les difficultés inhérentes à la mesure de l'individualisation des salaires s'ajoutant à la marge d'incertitude résultant de la faible taille de l'échantillon, font que les données obtenues doivent être considérées comme une simple estimation 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 plus précisément les évolutions de ces pratiques dans la période récente.

(3,1% en moyenne en 1996), et ce quelle que soit la catégorie de salariés. Seules les entreprises pratiquant des augmentations mixtes ont accordé des augmentations de salaire identiques à celles de l'année précédente, la partie individualisée de la hausse étant un peu plus forte en 1996.

Mais dans le cas de hausses générales ou des augmentations individualisées seules, la progression des salaires ralentit par rapport à 1995. Les hausses demeurent toutefois plus élevées que celles de 1994.

Les ouvriers sont la seule catégorie à ne pas connaître, en 1996, de nouveau développement de l'individualisation. Parmi les employés, les augmentations mixtes associant une hausse générale des salaires et des hausses individualisées continuent à progresser (40 % contre 37 %), mais au détriment des seules hausses individualisées. Au total, les ouvriers et les employés ont reçu des augmentations plus faibles qu'en 1995, quel que soit le mode de rémunération.

L'absence d'augmentation, comme l'augmentation individuelle, demeurent plus fréquentes chez les cadres

La part des salariés non augmentés a crû en 1996 parmi toutes les catégories. Mais les cadres sont,

cette année encore, la catégorie où l'absence d'augmentation est la plus répandue (graphique 2). Ils sont suivis par les employés, nombreux au sein des petites entreprises. Huit cadres ou employés sur dix ont bénéficié d'une hausse de salaire en 1996, contre neuf ouvriers, techniciens ou agents de maîtrise. Cet écart entre catégories semble s'être creusé au cours des dernières années. Les cadres se caractérisent également par une très forte variation dans le montant des augmentations accordées, selon le mode de rémunération adopté : il va de 2,1 % dans le cas d'augmentations générales à 2,8 % dans le cas de hausses individualisées (tableau 3).

Seuls les cadres, les techniciens et les agents de maîtrise sont encore concernés en 1996 par la diffusion de l'individualisation des salaires, générale entre 1994 et 1995. Dans plus de 60 % des cas, ceux-ci perçoivent en effet des hausses de salaire fixées en fonction de leurs performances ou de leurs résultats.

Les augmentations mixtes n'avaient pas été aussi fortes chez les cadres, les techniciens et les agents de maîtrise (TAM) depuis 1992. La part des augmentations individualisées dans les augmentations mixtes est de 33 % pour les ouvriers, 40 % pour les employés et les TAM. Elle atteint plus de 50 % chez les cadres.

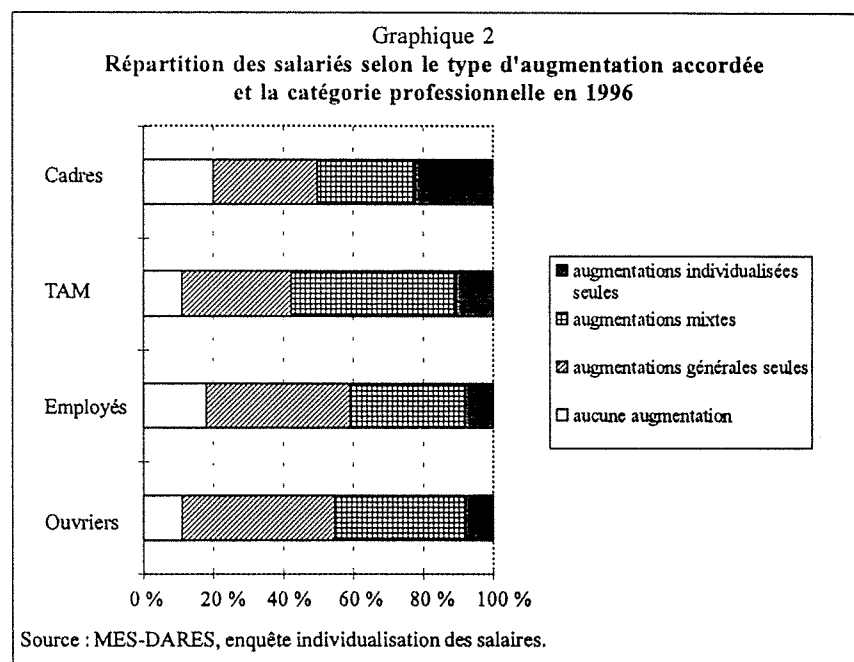


Tableau 4
Répartition de l'augmentation totale des salaires selon la catégorie professionnelle

En pourcentage

	Ouvriers			Employés			T. A. M.			Cadres			Ensemble		
	1994	1995	1996	1994	1995	1996	1994	1995	1996	1994	1995	1996	1994	1995	1996
Augmentations générales	1,6	2,0	1,7*	1,4	1,6	1,4	1,3	1,5	1,5	1,0	1,1	1,1	1,4	1,6	1,5
Augmentations individualisées	0,4	0,6	0,5	0,5	0,7	0,6	0,7	0,9	0,8	1,0	1,1	1,1	0,6	0,8	0,7
Augmentations totales	2,0	2,6	2,2	1,9	2,3	2,0	2,0	2,4	2,3	2,0	2,2	2,2	2,0	2,4	2,2
Augmentations individualisées / augmentations totales	0,20	0,23	0,23	0,26	0,31	0,30	0,35	0,36	0,35	0,50	0,50	0,50	0,30	0,33	0,32

* Lecture : l'ensemble des ouvriers (y compris ceux qui n'ont pas été augmentés) ont en moyenne reçu 1,7 % d'augmentation au titre des augmentations générales.

Source : MES-DARES, enquête individualisation des salaires.

Près du quart de l'accroissement moyen du salaire des ouvriers reste dû à des augmentations individualisées

Calculée pour l'ensemble des salariés, y compris ceux qui n'ont reçu aucune augmentation, la moyenne des augmentations accordées est plus faible en 1996 qu'en 1995 (2,2 % contre 2,4 %), mais toujours supérieure à celle de 1994 (tableau 4). La contribution respective des augmentations générales et des augmentations individuelles varie toujours fortement selon la catégorie : les augmentations individualisées représentent près du quart de l'augmentation totale perçue par les ouvriers, contre un tiers environ pour les employés et les TAM, et la moitié pour les cadres. Cette contribution est de plus quasiment identique à celle de 1995, montrant ainsi qu'au total, le ralentissement des salaires en 1996 n'a pas porté plus particulièrement sur les augmentations individualisées.

Les entreprises de taille moyenne ont plus souvent négocié les augmentations accordées en 1996 avec les délégués syndicaux

En 1996, les entreprises ont été aussi nombreuses qu'en 1995 (20 %) à négocier des augmentations de salaire avec les représentants du personnel. Cependant les négociations ont plus facilement débouché sur un accord qu'en 1995.

Les entreprises qui accordent des augmentations mixtes négocient plus souvent que les autres les hausses de salaire qu'elles accordent : la moitié d'entre elles a négocié, contre 10 à 20 % de celles qui ne couplent pas les deux types d'augmentations (tableau 5).

Les grandes entreprises, qui accordent des augmentations mixtes dans neuf cas sur dix, négocient habituellement plus souvent que les

autres. Sept sur dix l'ont fait en 1996, ce qui est toutefois un peu moins fréquent qu'en 1995. Le maintien de la négociation des salaires est donc le fait des entreprises de taille moyenne, et plus particulièrement de celles qui n'ont accordé que des augmentations générales. Elles ont, plus fréquemment qu'en 1995, discuté avec leurs salariés du montant de la hausse à accorder.

Dans les grandes entreprises, la direction négocie avec les délégués syndicaux dans près de neuf cas sur dix (tableau 6). Dans les entreprises de moins de 200 salariés, la présence de délégués syndicaux est moins fréquente, mais ceux-ci participent plus souvent aux négociations qu'en 1995 (dans 55 % des cas). Les entreprises semblent donc s'être recentrées sur une négociation plus formalisée. Quand des «quasi-négociations» interviennent, impliquant le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, c'est le plus souvent parce qu'il n'y a pas de délégué syndical (encadré 2).

L'individualisation totale des rémunérations fait moins souvent l'objet d'une négociation que les autres formes d'augmentation. Seule la moitié des grandes entre-

Encadré 2

QU'ENTEND-ON PAR NÉGOCIATION ?

Le terme négociation (sur les salaires) regroupe ici la négociation d'entreprise annuelle obligatoire avec les délégués syndicaux (loi du 13 novembre 1982), ainsi que les négociations informelles qui se déroulent parfois avec d'autres représentants des salariés (comité d'entreprise, délégués du personnel, ...) en cas d'absence de délégués syndicaux. Les accords d'entreprise déposés dans les Directions Départementales du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle ne concernent en principe que les accords signés avec au moins un délégué syndical. Lorsque les négociations qui se déroulent sans délégué syndical aboutissent, on parle de «quasi-accord».

Les délégués syndicaux peuvent être désignés à partir d'un seuil de 50 salariés. Mais toutes les entreprises de plus de 50 salariés n'ont pas de délégué syndical. De plus, parmi les entreprises de plus de 50 salariés qui ont au moins un délégué syndical, certaines ne négocient pas : 17 % en 1992 selon l'enquête REPNONSE (1).

(1) cf. Thomas COUTROT, «Négociation et innovation salariale dans les entreprises», *Premières synthèses*, n° 37 du 8 juillet 1994.

Tableau 5
Taux de négociation (obligatoire ou informelle) et taux de signature en cas de négociation selon la pratique salariale en 1996

	De 10 à 199 salariés		200 salariés et plus		Ensemble	
	taux de négociation	taux de signature	taux de négociation	taux de signature	taux de négociation	taux de signature
Augmentations générales uniquement	16*	56	65	50	21	54
Augmentations générales et individuelles	36	46	81	65	50	55
Augmentations individualisées uniquement	n.s.	n.s.	50	63	10	48
Ensemble (1)	15	49	70	58	20	52

(1) - Y compris les entreprises n'ayant procédé à aucune augmentation en 1996.
* Lecture : 16 % des entreprises de 10 à 199 salariés n'accordant que des augmentations générales ont négocié. Parmi elles, 56 % ont abouti à un accord ou à un «quasi-accord».
n.s. : non significatif.

Source : MES-DARES, enquête individualisation des salaires.

prises qui la pratiquent a négocié le montant total distribué ou les critères de distribution. Quand elle est négociée en revanche, elle donne lieu au moins aussi fréquemment à un accord que les autres modalités d'augmentation. Près de deux sur trois des entreprises qui ont négocié la seule attribution de hausses individualisées ont abouti à un accord.

Margot PERBEN
(DARES).

Tableau 6
Les négociations (obligatoires ou informelles) en 1996

Avec intervention :	En pourcentage	
	de 50 à 199 salariés	plus de 200 salariés
du délégué syndical	55	87
du comité d'entreprise	30*	11
dont : sans délégué syndical	26	7
du délégué du personnel	13	12
dont : sans délégué syndical	11	6

* Lecture : 30 % des négociations dans les entreprises de 50 à 199 salariés se déroulent avec le comité d'entreprise, dont 26 % en l'absence de délégués syndicaux.
Les totaux sont supérieurs à 100 car plusieurs réponses sont possibles.

Source : MES-DARES, enquête individualisation des salaires.

Pour en savoir plus...

Premières synthèses n° 96.07 - 28.2 (1996), «Dix ans d'évolution des salaires dans le secteur privé».

Premières synthèses n° 96.08 - 33.2 (1996), «Des augmentations de salaires plus élevées et plus individualisées en 1995».

V. Sandoval (1996), «L'individualisation des salaires marque le pas», in *Évolution du rapport salarial, 1984-1994*, Les Dossiers de la Dares, n° 1, janvier.

K. Even (1992), «La pratique de l'individualisation», in *XI^{ème} Journées d'Économie Sociale*, La Revue de l'Économie Sociale.

T. Coutrot et S. Mabile (1993), «Le développement des politiques salariales incitatrices», in *Données Sociales*.

Premières synthèses n° 96.10 - 43.1 (1996), «Négociation salariale et salaires à la mi-1996».

Bilans annuels de la négociation collective, MES-DARES et DRT, La Documentation Française.

PREMIERES INFORMATIONS et PREMIERES SYNTHESSES sont éditées par le Ministère de l'emploi et de la solidarité, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES) 20 bis rue d'Estrées 75700 Paris 07 SP. Tél. : 01.44.38.22.60. Télécopie 01.44.38.24.43. Directeur de la publication : Claude Seibel.

Secrétariat de rédaction : Jean-Yves Rognant et Catherine Demaison. Maquettistes : Daniel Lepesant et Guy Barbut. Conception graphique : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Flashage : AMC, Paris. Impression : Ecoprint, Pontcaré et JCDM-BUDY, Paris. Reprographie : DARES. Abonnements : la documentation Française, 124 rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers cedex. Tél. : 01.48.39.56.00. Télécopie : 01.48.39.56.01 - PREMIERES INFORMATIONS et PREMIERES SYNTHESSES : 1 an (52 n°) : 650 F - Europe : 685 F - Autres pays : 700 F. Publicité : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.