

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 109 — DÉCEMBRE 1988

LES AUGMENTATIONS INDIVIDUALISÉES EN 1987

En 1987, l'individualisation totale a sensiblement diminué au profit de formules mixtes associant augmentations générales et personnalisées. Globalement, la proportion de salariés concernés par l'individualisation reste identique, égale à 45%.

Quant à l'évolution des salaires, on constate que, contrairement à 1986, les salaires revalorisés de manière totalement personnalisée ont progressé autant en 1987 que les salaires partiellement individualisés.

L'individualisation des salaires en 1987 : une pratique utilisée avec plus de modération.

En 1987, dans les entreprises de plus de 50 salariés, la pratique du salaire totalement individualisé a sensiblement diminué. Cette évolution contraste avec celle observée l'année précédente. En effet, en 1986, une proportion importante d'entreprises s'étaient engagée dans cette voie. Cette année-là, 20% des firmes de plus de 5000 salariés l'avaient choisi. En 1987, elles sont seulement 9%.

A l'inverse, ces mêmes entreprises ont développé les formules mixtes associant augmentations générales et augmentations personnalisées : plus de 50% des entreprises de 200 salariés et plus les ont employées, 70% à partir de 1000 salariés.

Le recul de l'individualisation complète des salaires au profit de formules mixtes correspond sans doute aux difficultés, souvent évoquées, d'établir des critères d'évaluation objectifs et reconnus par tous, nécessaires dans l'application du salaire au mérite.



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

Globalement, en 1987, la proportion des entreprises utilisant l'individualisation qu'elle soit partielle ou totale a très modérément progressé par rapport à 1986. Essentiellement pratiquée par les entreprises de plus de 200 salariés, elle a été un peu moins utilisée par celles-ci et s'est développée dans les entreprises de taille inférieure.

TABLEAU 1 — Répartition des entreprises selon le type des augmentations accordées en 1985, 1986 et 1987 et la taille (en %)

Proportion d'entreprises ayant accordé	Tailles															Ensemble des entreprises		
	10 - 49			50 - 199			200 - 999			1000 - 4999			5000 et +					
	85	86	87	85	86	87	85	86	87	85	86	87	85	86	87	85	86	87
Uniquement des aug. générales	73	68	70	74	67	63	53	37	42	15	15	16	15	12	19	72	66	67
Uniquement des aug. individualisées .	7	7	9	3	9	8	3	23	7	7	13	12	4	20	9	6	8	9
Des augmentations générales et individualisées	8	10	9	22	19	25	42	36	50	77	70	71	81	63	71	13	14	14
Aucune augmentat.	12	15	12	1	5	4	2	4	1	1	2	1	0	5	1	9	12	10
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

L'évolution des salaires au mérite : reflet des résultats des entreprises ?

La proportion des salariés concernés par l'individualisation reste identique à celle enregistrée en 1986 : elle est de 45%. La pratique des augmentations personnalisées s'étend parmi les employés et, dans une moindre mesure, parmi les ouvriers. Elle devient un peu moins courante chez les techniciens-agents de maîtrise et les cadres.

TABLEAU 2 — Répartition des salariés selon le type des augmentations accordées en 1985, 1986 et 1987 (en %)

Proportion de salariés ayant perçu	Ouvriers			Employés			T.A.M.			Cadres			Ensemble		
	85	86	87	85	86	87	85	86	87	85	86	87	85	86	87
Uniquement des aug. générales	54	52	52	56	49	51	42	36	36	44	38	40	52	48	49
Uniquement des aug. individualisées	4	6	7	4	12	8	4	13	10	10	19	19	5	10	9
Des augmentations générales et individualisées	37	37	36	34	29	34	48	44	46	35	30	29	37	35	36
Aucune augmentation .	5	5	5	6	10	7	6	7	8	11	13	12	6	7	6
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Pour l'ensemble des salariés, l'augmentation globale se répartit en augmentations individualisées et générales dans les mêmes proportions qu'en 1986 : la hausse annuelle de 2,8% se partage en 2,0% distribués en augmentations générales et 0,8% distribués selon des critères d'appréciation du mérite individuel.

TABLEAU 3 — Répartition de l'augmentation totale des salaires en 1985, 1986 et 1987 en augmentations générales et individuelles (en %)

Pourcentage d'augmentation accordé	Ouvriers			Employés			T.A.M.			Cadres			Ensemble		
	85	86	87	85	86	87	85	86	87	85	86	87	85	86	87
Augment. générales . .	3,9	2,3	2,2	4,0	2,1	2,1	3,7	1,9	1,8	3,4	1,7	1,7	3,0	2,0	2,0
Aug. individualisées . .	0,7	0,6	0,6	0,8	0,7	0,8	1,0	0,9	1,0	1,2	1,1	1,2	0,9	0,8	0,8
Augmentation totale . .	4,6	2,9	2,8	4,8	2,8	2,9	4,7	2,8	2,8	4,6	2,8	2,9	4,7	2,8	2,8
Aug. ind./aug. totale . .	0,15	0,21	0,21	0,17	0,25	0,28	0,21	0,32	0,36	0,26	0,40	0,41	0,19	0,28	0,28

En 1987, la progression salariale la plus faible se situe dans les entreprises n'accordant que des augmentations générales (soit une hausse de 2,8%). Certaines primes, notamment celle liée à l'ancienneté, peuvent compenser la faiblesse de l'augmentation des salaires de base.

La pratique des augmentations mixtes apparaît, sur les trois années d'observation, la formule la plus favorable aux salariés. Elle leur assure la progression salariale la plus forte. D'autre part, en 1987, quelle que soit la catégorie professionnelle, le pourcentage distribué en augmentations générales baisse de 0,2 point, suivant ainsi le ralentissement de l'inflation alors que celui résultant de l'individualisation reste identique.

Pour la première fois depuis trois ans, les salaires revalorisés de manière totalement personnalisée, augmentent autant que les salaires partiellement individualisés. En 1986, on observait, au contraire, pour cette pratique, l'augmentation annuelle la plus faible.

La hausse relativement élevée en 1987 des salaires dans les entreprises où prévaut l'individualisation totale est concomitante aux bons résultats de l'ensemble des entreprises au cours de l'année. Les critères d'appréciation du mérite individuel intégrant des objectifs souvent directement liés aux résultats de l'entreprise (par exemple, nouveaux contrats commerciaux) peuvent expliquer cette évolution parallèle.

TABLEAU 4 — Pourcentage d'augmentation accordé en 1985, 1986 et 1987 selon les pratiques salariales

% d'augmentation pour les salariés ayant perçus	Ouvriers			Employés			T.A.M.			Cadres			Ensemble		
	85	86	87	85	86	87	85	86	87	85	86	87	85	86	87
Uniquement des aug. générales	4,7	2,9	2,9	4,6	2,9	2,7	4,5	2,8	2,6	4,5	2,8	2,8	4,6	2,9	2,8
Uniquement des aug. individualisées	4,5	2,6	3,2	5,0	2,3	3,7	4,5	2,1	3,4	5,0	3,1	3,7	4,7	2,6	3,4
Des augmentations générales et individualisées	5,1	3,3	3,1	5,9	3,7	3,5	5,4	3,4	3,2	6,0	4,0	3,8	5,5	3,6	3,4
dont :															
— en aug. générales	3,7	2,1	1,9	4,1	2,3	2,1	3,8	2,0	1,8	3,9	2,2	2,0	3,8	2,2	2,0
— en aug. individ.	1,4	1,2	1,2	1,8	1,4	1,4	1,8	1,4	1,4	2,1	1,8	1,8	1,7	1,4	1,4

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 1400 entreprises de plus de 10 salariés (dont toutes les entreprises de plus de 5000 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). Ils doivent ensuite 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.

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.

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 en ordre de grandeur.