

P

PREMIÈRES INFORMATIONS

et PREMIÈRES SYNTHÈSES

NÉGOCIATION SALARIALE ET SALAIRES À LA MI-1996

des augmentations de salaire un peu plus soutenues au premier semestre

Au premier semestre 1996, les augmentations de salaire négociées au sein des branches professionnelles ou des entreprises sont un peu plus soutenues que celles des années précédentes, dans un environnement conjoncturel incertain.

Dans les entreprises, le taux de salaire horaire ouvrier a augmenté de 1,9 % entre janvier et juillet 1996, contre 1,7 % pour les six premiers mois de 1995. Ceci correspond d'une part à un rattrapage des faibles augmentations du deuxième semestre 1995, d'autre part à une répercussion de l'inflation plus soutenue au premier trimestre, et à un effet de diffusion de l'augmentation du SMIC de 2 % en mai. Sur une base annuelle, le TSH a progressé de 2,5 % (juillet à juillet), et le salaire mensuel de base de l'ensemble des salariés de 2,2 %. Un an plus tôt, leur croissance était respectivement de 2,5 % et 2,4 %. Les augmentations accordées ont nettement plus bénéficié aux ouvriers et aux employés qu'aux cadres.

Compte tenu de la faible inflation prévisible cette année, 1996 devrait se solder par des gains bruts de pouvoir d'achat un peu plus élevés qu'en 1995.

Avec un profil trimestriel heurté, l'évolution semestrielle du PIB au premier semestre 1996 (+ 0,7 %) est dans l'ensemble comparable à celle du premier semestre 1995. La conjoncture est donc globalement restée assez peu porteuse au premier semestre 1996. Or, dans ce contexte, les salaires négociés, comme les salaires effectivement versés, se sont relativement bien maintenus (graphique 1).

Minima conventionnels : 2 % de hausse au premier semestre

Au sein des branches professionnelles, le nombre de textes traitant de relèvements salariaux recule légèrement au premier semestre 1996 : sur un échantillon de 214 branches de plus de 10 000 salariés, 119 ont conclu au moins un avenant salarial ou ont pris une recommandation patronale lorsque la négociation n'a pas abouti, contre 127 à la même époque en 1995.

Mais les augmentations des minima conventionnels sont aussi nombreuses et légèrement plus for-



tes qu'en 1995 : durant la période du 1^{er} janvier au 1^{er} juin 1996, 141 branches ont bénéficié d'au moins un relèvement salarial (soit 66 % de l'échantillon) contre 139 un an plus tôt. Pour ces branches, les salaires minima hiérarchiques ont augmenté en moyenne de 2,0 % contre 1,8 % un an plus tôt (1).

Cette légère accélération concerne aussi bien les ouvriers (2,3 % contre 2,0 %) que les employés (1,8 % contre 1,6 %). Elle est essentiellement imputable aux augmentations inférieures à 1 %, moins nombreuses qu'en 1995.

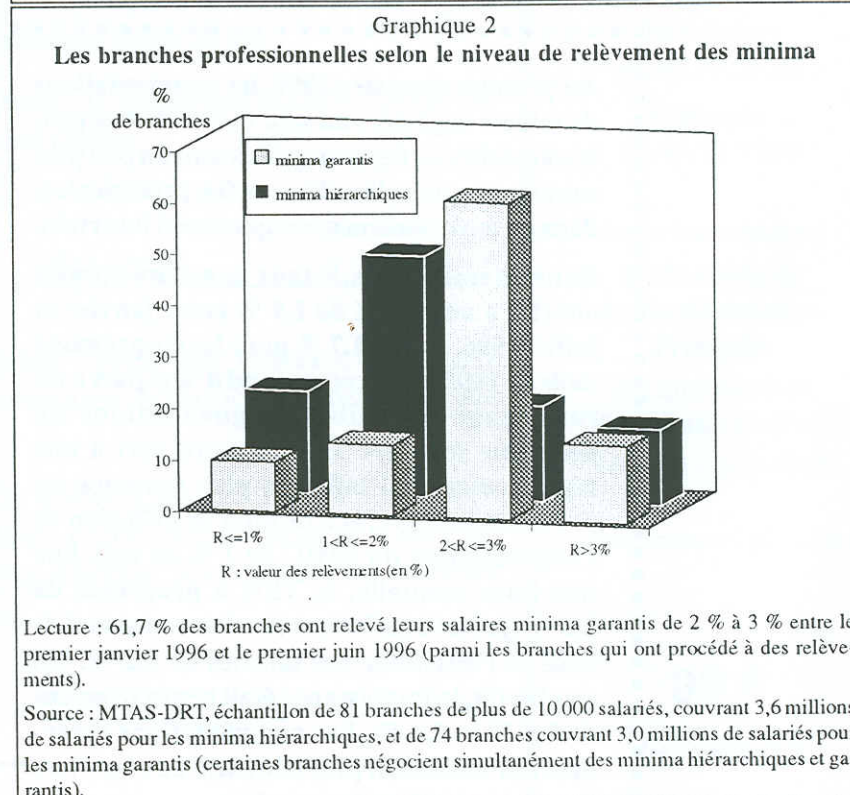
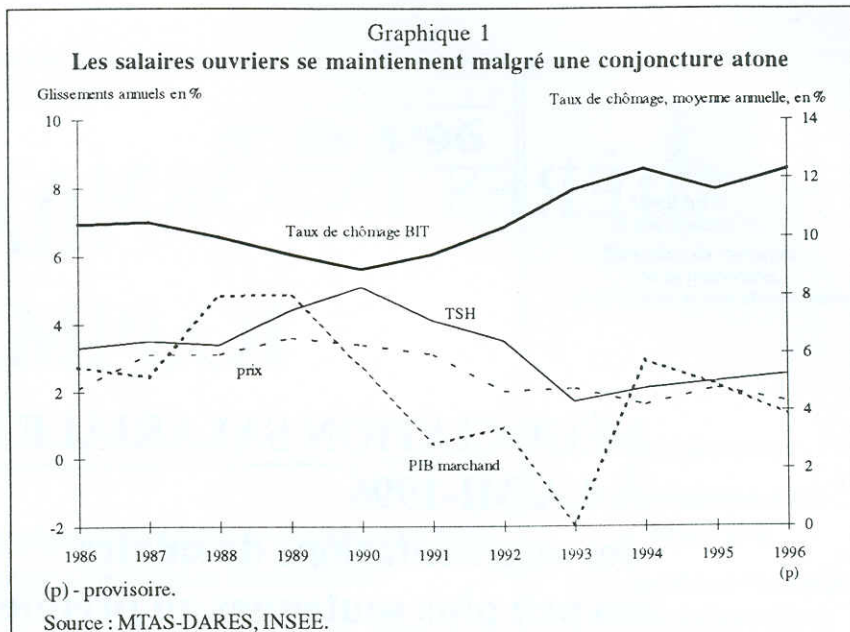
En effet, 47 % des branches ont accordé des hausses de salaires hiérarchiques comprises entre 1 % et 2 % au premier semestre 1996 (contre 40 % au premier semestre 1995), et la proportion de branches ayant accordé des augmentations supérieures à 2 % est restée stable : environ un tiers des branches suivies (graphique 2).

De même, les hausses des salaires garantis (souvent négociés sur une base annuelle, - encadré 1 -) sont légèrement supérieures à celles de 1995, passant de 2,5 % en moyenne au premier semestre 1995 à 2,7 % au premier semestre 1996. Ces minima garantis ne sont négociés en général qu'une seule fois, le plus souvent en début d'année.

Les premiers niveaux de salaires conventionnels négociés restent très proches du SMIC : au 1^{er} juin 1996, juste après l'augmentation du SMIC du mois de mai, une forte majorité de branches avaient un premier niveau de salaire inférieur au SMIC.

Dans les accords d'entreprise, les hausses de salaires négociées sont aussi légèrement plus élevées qu'au premier semestre 1995

Après un vif regain en 1995, la négociation salariale apparaît de nouveau en recul dans les entrepri-



ses au premier semestre 1996 : 51 % d'accords signés sur le thème des salaires contre 54 % pour la même période de 1995 (données provisoires).

Pourtant, la teneur des accords signés au premier trimestre ne met pas en évidence une baisse des augmentations négociées : la moyenne des augmentations totales (y compris gels ou réductions des salaires) s'accroît très légèrement, passant de 2,2 % au début de l'année 1995 à 2,3 % au début 1996.

Cette légère progression est imputable aux augmentations catégorielles. Qu'il y ait ou non individualisation associée, elles sont supérieures de 0,3 point à celles du premier trimestre 1995. Les augmentations générales uniformes négociées en début d'année 1996 restent stables à 2 % en moyenne.

Malgré un contexte économique nettement moins favorable qu'au

(1) - Moyennes pondérées par les effectifs des branches concernées, relèvements du 1^{er} janvier au 1^{er} juin.

début 1995, les négociateurs n'ont pas freiné ces hausses de salaire. Il est vrai que l'inflation a été plus élevée en 1995 qu'en 1994 (2 % contre 1,3 %), donnant des bases différentes à la négociation.

Entre 1995 et 1996, les augmentations totales négociées au sein des entreprises ont en effet plus souvent dépassé 2 %, avec une forte diminution des hausses comprises entre 1 et 2 % (graphique 3).

Ces augmentations sont un peu plus élevées dans l'industrie que dans les services, car les systèmes les plus complexes, qui conduisent à des augmentations totales plus fortes, y sont plus fréquents. Par exemple, la négociation du premier trimestre 1996 fait apparaître des taux d'augmentation particulièrement élevés dans le secteur des biens intermédiaires où les augmentations générales ont souvent été complétées par des enveloppes d'individualisation d'un montant non négligeable. A contrario, les augmentations générales uniformes sont en général un peu plus fortes dans les services, à l'exception des activités financières et immobilières.

Dans l'ensemble, et compte tenu des prévisions actuelles d'inflation pour l'année 1996 (1,5 %), les salariés qui ne bénéficieraient que de l'augmentation générale moyenne négociée en 1996 enregistraient des gains de pouvoir d'achat.

L'individualisation concerne 41 % des accords salariaux d'entreprise

La pratique de l'individualisation -associée à des augmentations générales- a encore progressé au premier semestre 1996 et concerne 41 % des accords de salaire; cette proportion était de 39 % pour les accords signés au premier semestre 1995. Cette progression des augmentations individualisées fait suite à une progression encore plus forte entre 1994 et 1995.

Encadré 1

SMIC ET SALAIRES CONVENTIONNELS

La négociation de branche porte dans la plupart des cas sur des salaires conventionnels minima et non sur les salaires effectifs, contrairement à la négociation d'entreprise. Elle peut porter sur deux notions distinctes : les minima hiérarchiques et les minima garantis. Les premiers définissent un minimum mensuel de base pour chaque poste ou chaque coefficient de la grille de classification. Les seconds sont souvent négociés sur une base annuelle, pour tout ou partie de la grille des coefficients. Ils peuvent inclure certaines primes, différentes d'une branche à l'autre.

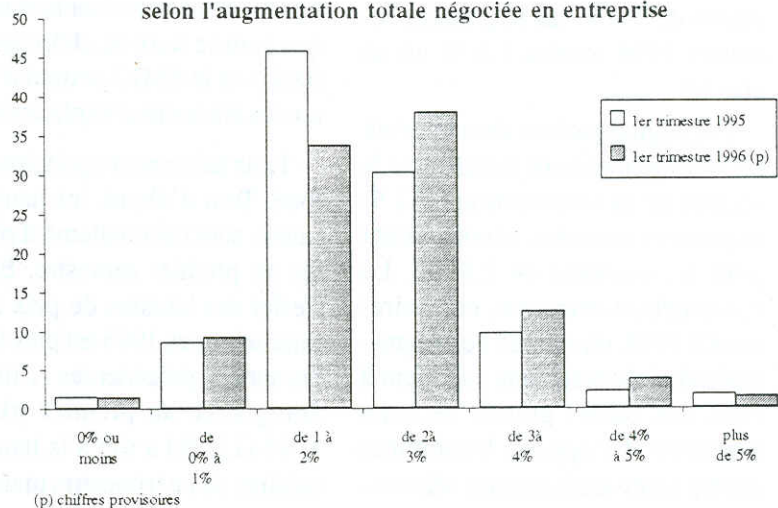
Face au retard pris par les salaires minima hiérarchiques par rapport au SMIC, les partenaires sociaux, réunis au sein de la Commission Nationale de la Négociation Collective du 26 juin 1990, ont engagé une opération destinée à inciter les branches à mener des politiques de revalorisation des bas et moyens salaires. Les partenaires sociaux se sont alors trouvés confrontés à l'alternative suivante : respecter la grille des coefficients hiérarchiques de la branche en relevant simultanément tous les minima hiérarchiques, ou faire porter les revalorisations essentiellement sur les bas de grille afin de les rapprocher du SMIC. Pour les entreprises, cette seconde solution induit une augmentation de la masse salariale inférieure à la première. C'est pourquoi la négociation de minima garantis s'est développée, parallèlement à celle sur les grilles de salaires minima hiérarchiques.

L'opération de revalorisation des bas et moyens salaires a eu un impact sur le rythme de la négociation collective : ainsi, au total, sur la base d'un échantillon constant de 166 branches de plus de 10 000 salariés (couvrant 6 millions de salariés environ), le pourcentage de branches qui ne présentent aucun niveau de salaire inférieur au SMIC est passé de 41 % au 1^{er} février 1990 à 71 % au 1^{er} juin 1995 (1). Cependant, on note une forte détérioration en 1996 puisque cette proportion est redescendue à 30 % au 1^{er} juin 1996 (suite à l'augmentation de 2 % du SMIC en mai). Les augmentations modérées accordées par les branches au premier semestre 1995 et au premier semestre 1996 montrent que le mouvement de rattrapage des bas salaires conventionnels est parvenu à un palier. C'est lorsque les partenaires sociaux négocient des rémunérations annuelles garanties que les augmentations sont les plus fortes, dans la mesure où elles portent souvent sur un éventail plus large d'éléments du salaire que le seul salaire de base, et ne se répercutent pas généralement sur l'ensemble de la grille salariale.

Ce regroupement des salaires minima conventionnels autour de la valeur du SMIC fragilise le résultat de la négociation de branche, en matière de protection des bas salaires. D'une part, des réajustements trop limités de ces derniers entraînent un dépassement des premiers niveaux hiérarchiques par la valeur du SMIC dès que celui-ci est revalorisé. D'autre part, le rapprochement entre les bas salaires conventionnels et le salaire minimum ne favorise pas toujours, au niveau des entreprises, la prise en compte de politiques salariales spécifiques aux branches.

(1) - Source : MTAS-DRT (base des conventions collectives).

Graphique 3
Les accords de salaire
selon l'augmentation totale négociée en entreprise



Source : MTAS-DARES.

La négociation sur les primes paraît stable par rapport à 1995 : 58 % des accords de salaire négociés au premier semestre 1996 mentionnent au moins une clause «primes», contre 59 % au premier semestre 1995.

Depuis 1994, une place plus importante est accordée aux primes dans la négociation, alors que les augmentations des salaires de base restent faibles en valeur nominale.

Le taux de salaire horaire ouvrier a progressé de 1,9 % au premier semestre 1996, contre 1,7 % un an plus tôt

Dans une conjoncture incertaine, le début 1996 est marqué par des hausses de salaire relativement soutenues : dans le secteur privé et semi-public, selon les résultats de l'enquête ACEMO du 1^{er} juillet 1996, le taux de salaire horaire ouvrier (TSH) a augmenté de 1,9 % en six mois. Ceci confirme les évolutions constatées sur les salaires négociés. En 1995, les augmentations salariales étaient également concentrées au premier semestre, avec un accroissement du TSH de 1,7 %.

L'évolution du TSH a été légèrement plus élevée au deuxième trimestre : + 1,0 % en 1996, contre + 0,9 % en 1995. Les évolutions des salaires mensuels de base (SMB) sont plus modérées. Le SMB a progressé de 1,5 % sur le premier semestre 1996, contre 1,6 % un an plus tôt.

Les augmentations de salaire ont été particulièrement fortes dans le secteur de la construction : 2,2 % au premier semestre, et notamment pour les ouvriers (+ 2,8 %). La construction retrouve, contrairement à 1995, un rythme de progression salariale nettement supérieur à ceux des autres grands secteurs d'activité. A l'opposé, les services ont été relativement moins rémunérateurs : l'évolution des salaires n'a été que de 1,2 % au premier semes-

tre, et même de 1,4 % en glissement sur un an.

Les ouvriers et les employés ont été les principaux bénéficiaires de la croissance salariale du début d'année : sur le premier semestre, ils ont été augmentés respectivement de 1,9 % et 1,6 %, alors que les techniciens-agents de maîtrise (TAM) n'ont vu leur salaire progresser que de 1,3 % et les cadres de 0,5 %. L'éventail des salaires semble donc s'être nettement resserré : de telles disparités d'augmentations n'avaient pas été observées en 1995, que ce soit au premier ou au second semestre.

Un effet de rattrapage

Il est probable que les sensibles augmentations enregistrées au premier semestre soient au moins en partie imputables à un effet de rattrapage, le deuxième semestre 1995 ayant été particulièrement faible. En effet, les évolutions annuelles restent modérées : de juillet 1995 à juillet 1996, le SMB a augmenté de 2,2 %, contre 2,4 % un an plus tôt; pour le TSH, ces proportions sont respectivement de 2,5 et 2,6 % (2).

Dans un contexte conjoncturel qui reste peu porteur, le bon maintien des salaires au premier semestre 1996 peut sembler étonnant. Toutefois, une analyse plus précise du mode de formation des salaires à partir des déterminants classiques que sont le taux de chômage, l'inflation et le SMIC permet d'apporter des éléments d'explication.

Trois facteurs ont principalement joué. Tout d'abord, les hausses de salaire sont habituellement plus fortes au premier semestre. Ensuite, l'effet des hausses de prix au premier semestre 1996 est plus fort que les années précédentes : l'inflation enregistrée au premier trimestre 1996 (1,2 %) a tiré à la hausse les salaires de ce trimestre, mais aussi, compte tenu des délais d'ajustement des salaires aux prix, ceux du

deuxième trimestre. L'impact de l'évolution des prix sur le TSH atteint ainsi 1,2 point au premier semestre 1996 contre 1,0 point au premier semestre 1995. Enfin, les revalorisations du SMIC de mai et de juillet expliquent le reste de la hausse du TSH.

Par ailleurs, le niveau du chômage n'a pas eu au premier semestre 1996 d'impact modérateur sur le TSH plus fort que les années antérieures (encadré 2).

Le pouvoir d'achat du TSH ouvrier augmenterait en 1996 plus qu'en 1995

Les hausses du TSH sur l'année 1996 devraient rester concentrées sur le premier semestre, ces trois facteurs n'intervenant presque plus au second semestre. En effet, compte tenu d'une faible inflation et d'une conjoncture relativement atone, aucune hausse légale de SMIC n'est à prévoir au deuxième semestre. Le TSH augmenterait alors de 2,4 % sur l'année (dont 0,5 % environ pour le deuxième semestre), contre 2,3 % en 1995 (en glissement). Sous l'hypothèse d'une augmentation des prix de 1,5 %, contre 2,1 % en 1995 (tabac compris), l'année 1996 aboutirait à un accroissement de pouvoir d'achat des salaires bruts plus élevé qu'en 1995.

*Simone BANGOURA,
Didier FOLQUES,
Margot PERBEN
(DARES).*

(2) - L'enquête mensuelle du ministère du travail sur l'évolution des salaires semble confirmer cette analyse : bien que les augmentations mensuelles de salaire perçues par les ouvriers, les employés et les techniciens-agents de maîtrise (TAM) soient proches au premier semestre de celles de l'an dernier, les augmentations annuelles en juillet 1996 sont légèrement inférieures à celles de juillet 1995.

De plus, la stabilisation des salaires se traduit par une plus faible proportion de salariés augmentés et par un allongement du délai moyen entre deux augmentations (six mois en moyenne).

L'ÉVOLUTION DU TAUX DE SALAIRE HORAIRE OUVRIER : UNE ANALYSE ÉCONOMÉTRIQUE

On considère traditionnellement que les évolutions de salaire dépendent de deux facteurs principaux : les prix et le chômage. Le pouvoir d'achat du SMIC joue également un rôle dans la détermination des salaires, mais essentiellement pour les salaires les plus faibles.

L'inflation est un facteur de hausse salariale : toute augmentation de prix a tendance à se répercuter - avec retard - sur les salaires, pour que les salariés maintiennent leur pouvoir d'achat. Le niveau du chômage, au contraire, pèse négativement sur les salaires, car les menaces de perte d'emploi ne favorisent pas les revendications salariales. Le SMIC, comme l'inflation, tire les salaires à la hausse du fait, d'une part, de la répercussion directe des revalorisations du SMIC sur les plus bas salaires, et, d'autre part, sur les salariés des tranches de salaire supérieures par effet de diffusion, ce qui permet de conserver une certaine hiérarchie salariale.

Une équation de salaire est utilisée ici pour l'analyse des évolutions récentes et pour la prévision. A la différence des équations

économétriques habituelles qui utilisent souvent les données de salaire moyen des Comptes Trimestriels, celle-ci porte sur les glissements trimestriels du taux de salaire horaire ouvrier, qui concerne les établissements de plus de dix salariés du secteur marchand non agricole.

La variable de prix retenue dans l'équation est le glissement trimestriel de l'indice INSEE des prix à la consommation tabac compris, la variable de chômage est le logarithme du ratio DEFM/population active. L'évolution du SMIC a été scindée en deux variables : d'une part l'accroissement trimestriel du SMIC dû à l'augmentation légale (auquel on a retiré la hausse des prix hors-tabac sur le trimestre), et d'autre part l'accroissement du SMIC dû aux coups de pouce. Une originalité de cette équation consiste à pondérer ces deux variables par le produit de la proportion d'ouvriers payés au SMIC dans les établissements de plus de 10 salariés avec le rapport du SMIC aux salaires moyens ouvriers dans ces établissements ; cet indicateur représente l'impact comptable minimum d'une revalorisation de 1 % du SMIC sur le TSH, ou l'effet direct du SMIC sur le TSH, c'est-à-dire si les seuls smicards bénéficiaient de la revalorisation. La pondération des variables de SMIC (variables SMIC₁ et SMIC₂ dans l'équation) est réalisée avec l'indicateur du trimestre précédent. Les coefficients obtenus lors de l'estimation fournissent donc une indication sur l'impact total de la hausse de chacune des deux composantes du SMIC sur le TSH en fonction de l'impact direct (ou impact comptable).

Selon cette équation, le chômage a un impact constant en niveau sur la période récente. Ce sont principalement les prix du trimestre en cours et du trimestre précédent qui influencent les évolutions des salaires. L'indexation des salaires sur les prix est quasi-totale au bout d'un an. L'équation permet enfin d'estimer le rôle joué par les revalorisations du SMIC, et notamment lors d'un coup de pouce, sur les salaires ouvriers. Les coefficients des deux variables de SMIC (2,7 pour le SMIC légal réel comme pour les coups de pouce) s'avèrent identiques. L'effet de diffusion est donc de l'ordre de trois fois l'effet direct. Compte tenu de la valeur de l'indicateur en 1995, une hausse de 1 % du SMIC a un effet comptable de 0,07 point, et un effet total de 0,2 point sur le TSH.

L'estimation du TSH par cette équation retrace de manière très satisfaisante les évolutions du TSH observées sur l'ensemble de la période (cf. graphique).

Equation du taux de salaire horaire ouvrier (TSH) :

$$\overset{\circ}{\text{TSH}} = 2,09 + 2,73 \overset{\circ}{\text{SMIC}}_1 + 2,71 \overset{\circ}{\text{SMIC}}_2 + 0,89 \sum_{i=0}^3 \alpha_i \overset{\circ}{\text{P}}_{-i} \quad (1) - 0,79 \log \text{TCHO} + \text{autres variables} \quad (2)$$

(9,64) (3,84) (3,89) (19,16) (-10,20)

◦ = glissement trimestriel de la variable considérée

SMIC₁ = impact comptable de l'augmentation légale du SMIC (déflatée)

SMIC₂ = impact comptable des coups de pouce

Ṗ = évolution des prix sur le trimestre

TCHO = rapport (DEFM/population active)

() = test de Student.

(1) $\alpha_0 = 0,54$ $\alpha_1 = 0,38$ $\alpha_2 = 0,02$ $\alpha_3 = 0,06$

(2) indicatrices sur le premier, le deuxième et le troisième trimestre (0,13 ; -0,10 ; 0,01) et sur l'année 1982

R² = 0,95

SEE = 0,33

DW = 1,80

Estimations sur données trimestrielles de juillet 1972 à janvier 1996.

Sources : données DARES, INSEE ; calculs DARES (SCS, MAE).

