

PREMIÈRES SYNTHÈSES

LA NÉGOCIATION SALARIALE DE BRANCHE ENTRE 1985 ET 1993 :

*Mise en conformité des minima par rapport au SMIC,
avec un maintien global des éventails de salaires*

Ralentie dans la seconde moitié des années quatre vingt, la négociation salariale de branche a été relancée en 1991 par une initiative concernant la revalorisation des bas salaires conventionnels. Cette opération a sensiblement amélioré la mise en conformité des minima conventionnels par rapport au SMIC. L'éventail global des salaires conventionnels des ouvriers et des employés a quant à lui peu évolué entre 1985 et 1993. De même, dans les établissements, l'écart entre les salaires de base a été stable dans l'ensemble, avec une réduction dans ceux de plus de 200 salariés. Cependant, d'autres études concluent à une légère reprise des inégalités de salaires effectivement perçus par les individus, depuis 1986. Ces deux types d'observations, apparemment contradictoires, traduisent en fait le développement de politiques salariales propres aux entreprises, en particulier en matière d'individualisation des salaires.

Au cours de la seconde moitié des années 80, les partenaires sociaux ont peu négocié sur les salaires au niveau des branches (encadré 1). Les premiers niveaux des salaires minima étaient fréquemment inférieurs au SMIC. C'est pourquoi dans son relevé de conclusions du 26 juin 1990, la Commission Nationale de la Négociation Collective engageait une opération destinée à inciter les branches à revaloriser les bas et moyens salaires conventionnels. Les objectifs fixés par la commission visaient à assurer aux salariés une garantie de rémunération supérieure au SMIC, à leur offrir une perspective de déroulement de carrière qui valorise la qualification acquise par la formation ou l'expérience professionnelle et à assurer l'adaptation des grilles de classifications (encadré 2).



L'OBJET DE LA NÉGOCIATION DE BRANCHE

L'objet de la négociation de branche est de fournir aux salariés une couverture et une protection qui complètent, en les améliorant, les dispositions du Code du travail. Dans ce cadre précis, on appelle une branche conventionnelle un secteur ou un ensemble d'activités économiques dont les conditions de travail et d'emploi des salariés sont régies par une convention collective de branche. Il peut exister aussi des accords d'entreprise ou d'établissement qui complètent la loi ou la convention collective.

La négociation de branche peut porter sur deux notions distinctes de salaires conventionnels : 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 incluent certaines primes, différentes, selon les branches considérées. Dans de nombreux cas, la négociation sur les minima garantis s'effectue parallèlement à celle des minima hiérarchiques. Dans le cadre de cette étude (1), nous avons retenu la valeur du salaire conventionnel le plus élevé lorsque minima hiérarchiques et garantis coexistent au sein d'une même convention collective. Lorsque le salaire conventionnel est inférieur au SMIC, c'est alors ce dernier qui assure au salarié une rémunération minimale, et non plus le salaire minimum négocié au niveau de la branche.

(1) - L'étude a été réalisée à partir d'une base de données sur un échantillon constant de 156 branches, de plus de 10 000 salariés, ayant négocié au moins une fois entre 1985 et 1993. Les définitions adoptées sont homogènes sur l'ensemble de la période.

LA RELANCE DES ACCORDS SUR LES CLASSIFICATIONS

Rendue obligatoire tous les cinq ans par les lois Auroux de 1982, la négociation sur les classifications s'est intensifiée à partir de 1991. En effet, la refonte des grilles de classification a été perçue comme un moyen de redonner une cohérence aux minima conventionnels par rapport au SMIC, et d'améliorer les perspectives de déroulement de carrière des salariés les moins bien payés. Sur ce dernier point, les effets sont encore mal perçus et feront ultérieurement l'objet d'études spécifiques.

Les systèmes de classifications ont quatre fonctions essentielles :

- identifier les différents métiers, emplois ou qualifications propres à la branche professionnelle et leurs évolutions;
- construire une hiérarchie professionnelle;
- affecter un salaire minimum à chacun des degrés de cette hiérarchie;
- faciliter par référence à un instrument unique, la mobilité professionnelle dans la branche et les progressions de carrière à l'intérieur des entreprises.

Mais ces différentes fonctions ne permettent pas de déterminer la manière dont sont construites les grilles de classification. Traditionnellement, les branches conventionnelles font référence à un catalogue de métiers, dans lequel l'énoncé des postes se suffit à lui-même. Ce sont les classifications «Parodi», du nom du Ministre du Travail qui en est à l'origine, à l'issue de la seconde guerre mondiale. Cette méthode de classement est toutefois peu réactive aux mutations technologiques, qui induisent notamment, outre la disparition de postes de travail, l'apparition de nouveaux métiers. De même, l'évolution et la diversification des formes d'organisation du travail font que le seul énoncé du métier ne suffit pas à caractériser clairement le poste de travail.

Aussi, sous l'impulsion de la branche de la métallurgie, un système de classification dit à critères classants s'est progressivement diffusé, à partir de 1976. Ce type de classification s'inspire des techniques de «job evaluation» qui consistent en une analyse des diverses compétences requises pour occuper un poste. L'autonomie, la complexité du travail, ou le niveau de formation constituent autant de critères qui permettent de le définir. Pour un poste donné, chaque critère est classé et se voit attribuer un certain nombre de points (10 pour une grande autonomie, 2 pour une autonomie restreinte... par exemple). On attribue alors une note globale qui sert de référence pour le salaire de chacun des postes de la grille de classification.

En pratique, l'opposition entre ces deux types de classification est moins tranchée: les branches peuvent passer d'une classification Parodi à une classification à critères classants retenant néanmoins de manière plus ou moins explicite la notion traditionnelle de métier. On parle alors de classification mixte ou encore de classification Parodi améliorée si les négociateurs gardent un énoncé d'emplois auxquels sont annexés quelques critères pour certains postes. Ainsi, les branches de notre échantillon qui ont conclu un accord sur les classifications entre 1985 et 1993 ont opté pour une classification à critères classants pure ou mixte dans deux cas sur trois.

La revalorisation des bas salaires conventionnels ...

Un échantillon constant de 156 branches conventionnelles de plus de 10 000 salariés a été construit afin d'étudier les évolutions de la négociation salariale de branche durant la dernière décennie. Plus de quatre branches sur cinq avaient au moins un niveau de salaire inférieur à la valeur du SMIC au 31 décembre 1985. A la fin de l'année 1993, plus de la moitié des branches de l'échantillon affichait des grilles salariales dont chaque niveau était supérieur ou égal à la valeur du SMIC, conformément à l'opération voulue par les partenaires sociaux. C'est notamment en 1991 que ce mouvement de revalorisation des minima conventionnels s'est accéléré.

Cette négociation a voulu redonner un sens aux salaires minimaux négociés au niveau des branches, auxquels le SMIC se substituait dans les faits lorsque leur niveau était inférieur.

... assure la conformité des minima négociés au niveau de la branche par rapport au SMIC

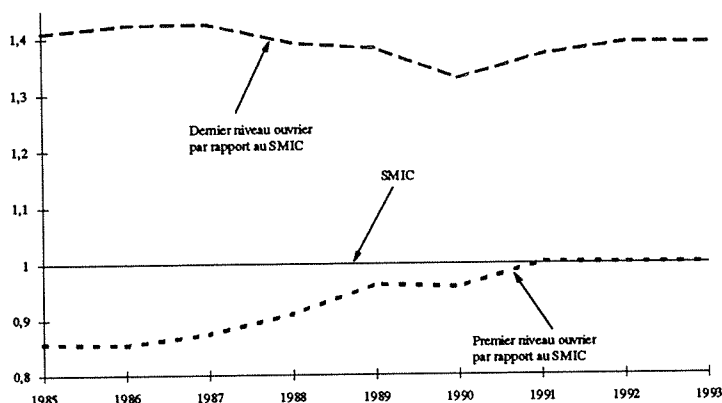
Dans les branches où les premiers niveaux des salaires conventionnels étaient inférieurs au SMIC, les partenaires sociaux ont généra-

lement choisi de faire porter les revalorisations essentiellement sur les bas de grille plutôt que d'en réévaluer uniformément tous les niveaux. Cette méthode devait permettre de réajuster les premiers ni-

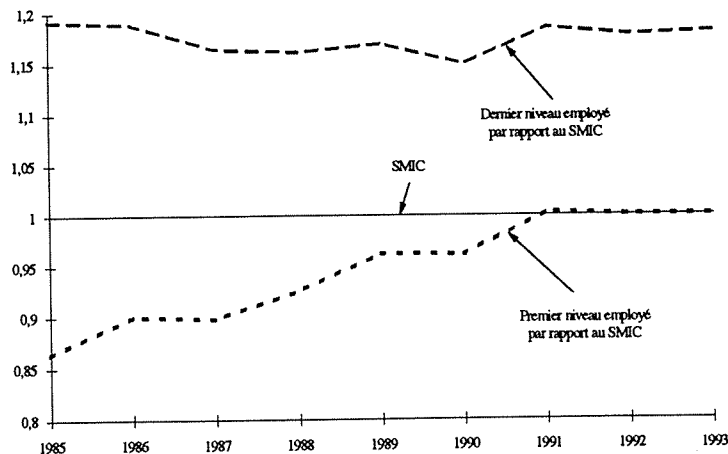
veaux des minima conventionnels sans exercer d'impact trop important sur la masse salariale des entreprises (1). En donnant suite au relevé de conclusions de la Commission Nationale de la Négociation

Collective, l'objectif prioritaire des négociateurs a donc été d'assurer la mise en conformité des minima conventionnels par rapport au SMIC. Ce dernier est donc progressivement devenu une référence pour la détermination des premiers niveaux des salaires conventionnels. Ainsi, au 31 décembre 1993, plus d'un tiers des branches de l'échantillon avait un premier niveau hiérarchique fixé par référence à la valeur du SMIC (2). Des négociations d'ensemble sur les classifications se sont quant à elles déroulées dans une quarantaine de branches environ, l'impact le plus important ayant été observé dans le secteur du bâtiment et des travaux publics.

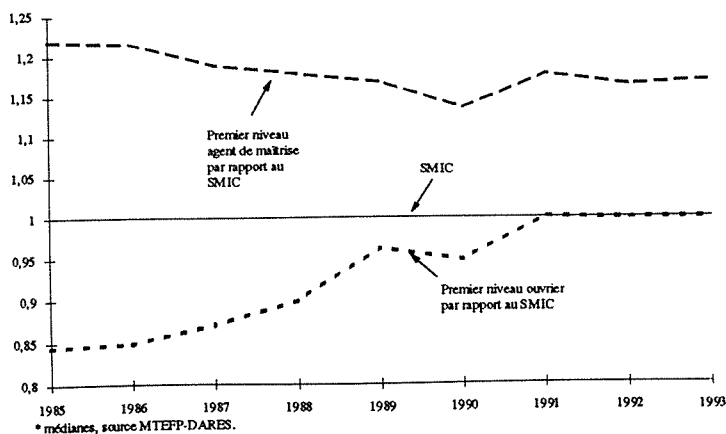
Graphique 1
Évolution des salaires conventionnels maximum et minimum des ouvriers* par rapport au SMIC



Graphique 2
Évolution des salaires conventionnels maximum et minimum des employés* par rapport au SMIC



Graphique 3
Évolution des premiers niveaux de salaire conventionnel* des agents de maîtrise et des ouvriers par rapport au SMIC



Les derniers niveaux de salaires hiérarchiques ont évolué parallèlement au SMIC

Les évolutions du SMIC sur la période analysée n'ont pas sensiblement modifié les écarts entre les derniers niveaux de salaires conventionnels et celui-ci, excepté en 1990 (graphiques 1, 2 et 3). En règle générale, la revalorisation du SMIC intervenue au 1er décembre 1990 n'a pas été répercutée par les branches avant le 31 décembre. Celles-ci ont plus fortement augmenté les minima conventionnels dès le début de l'année 1991. Les hiérarchies conventionnelles réelles des ouvriers et des employés, au sens où elles sont bornées par le plancher du SMIC, ne se sont pratiquement pas modifiées entre 1985 et 1993.

(1) - Voir Premières Informations n° 333, 27 mai 1993, «La revalorisation des bas salaires conventionnels : un salaire minimum garanti plutôt qu'une refonte des classifications», D. Folques, MTEFP-DARES.

(2) - Sur les 156 branches de l'échantillon, 36,5 % d'entre elles ont un premier niveau de salaire conventionnel compris entre 99 % et 101 % du SMIC.

Les hiérarchies salariales conventionnelles des ouvriers et des employés sont restées stables

S'il est relativement simple de comparer les minima conventionnels au SMIC, il est en revanche plus difficile de rendre compte de l'évolution des perspectives de déroulement de carrière. Toutefois, au sein d'une même catégorie professionnelle, l'éventail conventionnel des salaires indique, à une date donnée, l'ampleur potentielle de la carrière d'un salarié rémunéré au premier niveau hiérarchique de la grille salariale. Mais le salaire effectivement perçu par le salarié ne pouvant être inférieur au SMIC, ce dernier constitue un salaire plancher. C'est pour tenir compte de cette dernière observation qu'il est nécessaire de calculer un «éventail conventionnel effectif» des salaires. Il mesure alors l'écart entre le dernier niveau de salaire de la catégorie et le premier niveau, ou le SMIC si le premier niveau lui est inférieur. Le déroulement de carrière professionnelle est alors envisagé sous son seul aspect salarial.

Entre 1985 et 1993 les «hiérarchies salariales effectives» (3) des ouvriers et des employés sont restées relativement stables, avec par conséquent un impact assez faible sur les carrières potentiellement offertes aux salariés du bas de l'échelle.

Sur la période, «l'éventail conventionnel effectif» de salaire des ouvriers est resté relativement stable (graphique 4). Dans la moitié des branches négociant des niveaux ouvriers, le salaire maximum de la catégorie était au moins 1,41 fois supérieur au salaire minimum de la même catégorie, à la fin de l'année 1985. Au 31 décembre 1993 ce même rapport est de 1,39. Lorsque le premier niveau de salaire de la catégorie n'est pas borné par le

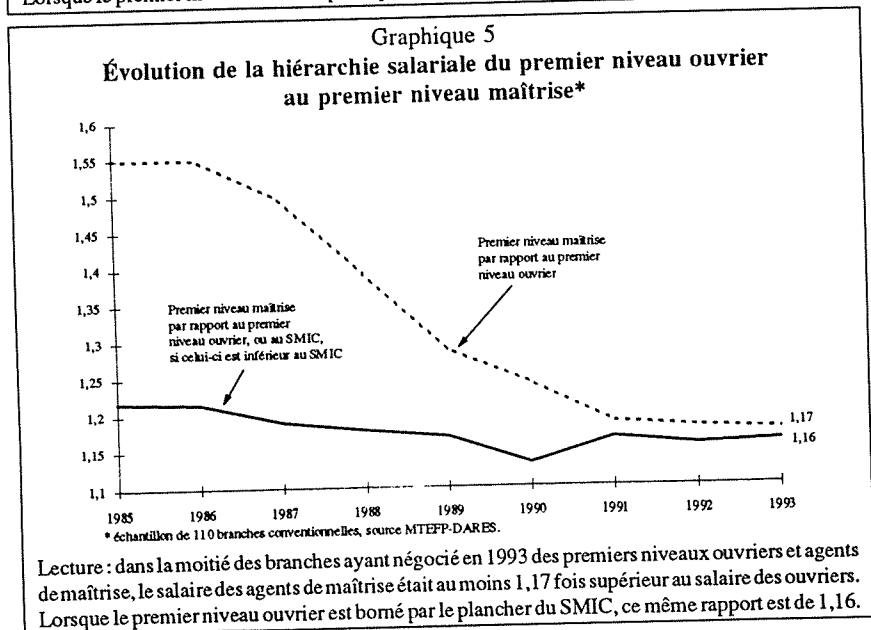
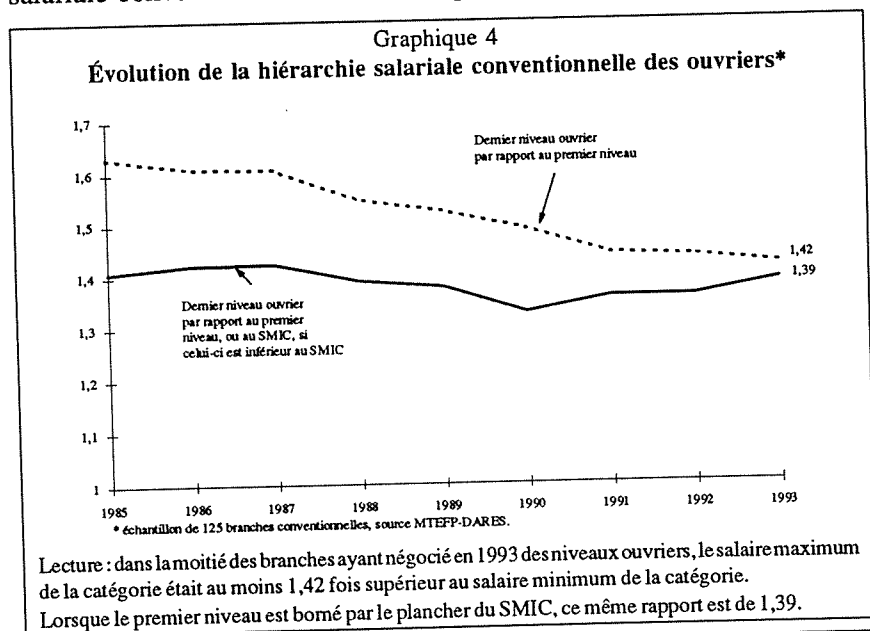
(3) - Effective au sens où le bas de la grille salariale conventionnelle est bornée par le plancher du SMIC.

plancher du SMIC, l'éventail de salaire apparaît beaucoup plus large en début de période et se resserre ensuite. Cette divergence d'évolution illustre la politique de mise en conformité des premiers niveaux de salaires conventionnels par rapport au SMIC adoptée par les négociateurs de branche. Elle a en effet consisté, dans une majorité de branches, à modifier les formules de calcul des minima, de façon à revaloriser les bas de grille sans relever uniformément l'ensemble de la grille salariale.

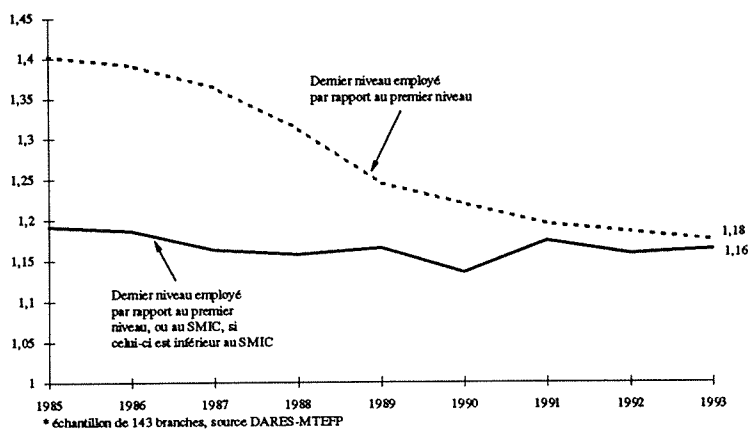
Si l'on étend la définition de la carrière ouvrière jusqu'au premier niveau hiérarchique de la catégorie des agents de maîtrise, la hiérarchie salariale conventionnelle est dans

ce cas plus réduite qu'elle ne l'est au sein de la seule catégorie des ouvriers (graphique 5). Cela signifie qu'il y a un chevauchement entre les grilles salariales des ouvriers et des agents de maîtrise.

Comme dans le cas des ouvriers, «l'éventail conventionnel effectif» de salaire des employés a peu évolué sur l'ensemble de la période, excepté en 1990 (graphique 6). En effet, une revalorisation du SMIC intervenue au 1er décembre n'a généralement été prise en compte par les branches qu'au début de 1991. Cependant, ces hiérarchies salariales sont beaucoup plus étroites, car elles reflètent un éventail de classifications moins large chez les employés que chez les ouvriers.



Graphique 6
Évolution de la hiérarchie salariale conventionnelle des employés*



Lecture : dans la moitié des branches ayant négocié en 1993 des niveaux employés, le salaire maximum de la catégorie était au moins 1,18 fois supérieur au salaire minimum de la catégorie. Lorsque le premier niveau employé est borné par le plancher du SMIC, ce même rapport est de 1,16.

Les éventails de salaires de base sont restés stables dans les établissements de moins de 200 salariés

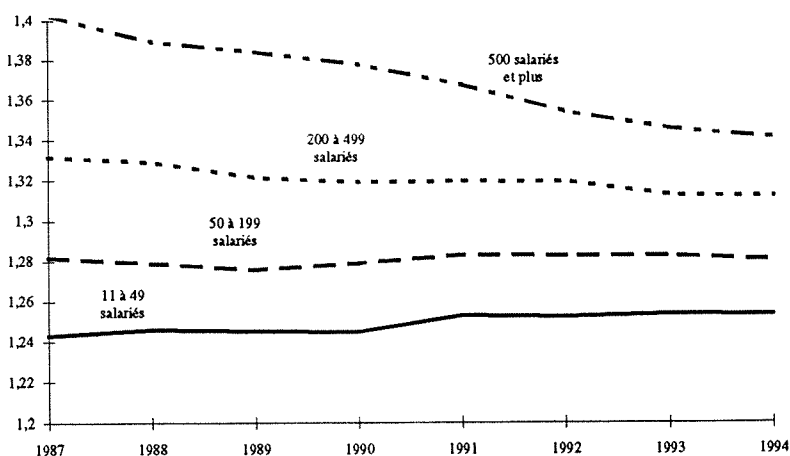
Selon l'enquête trimestrielle ACEMO, qui observe les salaires effectivement perçus (encadré 3), l'éventail des salaires de base entre catégories professionnelles est resté constant, et ne semble pas avoir été affecté par la relance de la négociation salariale de branche de 1991. Les hiérarchies salariales entre les cadres débutants et les ouvriers de niveau 1 sont restées stables entre octobre 1987 et octobre 1994. Dans la moitié des établissements, le salaire de base des cadres débutants est au moins 2,2 fois plus élevé que celui des ouvriers de premier niveau. De même, la hiérarchie salariale entre les cadres et les employés est restée stable. Le salaire de base des cadres débutants représente au moins 1,9 fois celui des employés peu qualifiés dans la moitié des établissements.

L'éventail des salaires de base des ouvriers, comme celui des employés, n'a pratiquement pas évolué entre 1987 et 1994 dans la plupart des établissements. Sur l'ensemble de la période, le salaire du plus haut niveau des ouvriers est au

moins 1,27 fois plus élevé que le salaire du plus bas niveau de la catégorie dans la moitié des établissements. Pour les employés, ce même rapport est de 1,15.

Ces tendances reflètent surtout les hiérarchies salariales des petits et moyens établissements, les plus nombreux. Dans les établissements de plus de 500 salariés, l'éventail des salaires de base des ouvriers se réduit sensiblement, la réduction étant plus légère dans les établissements de 200 à 499 salariés (graphique 7).

Graphique 7
Évolution de la hiérarchie salariale des ouvriers selon la taille de l'établissement*



* on calcule, dans chaque établissement, la médiane des rapports des salaires de base entre le niveau maximum et minimum, source MTEFP-DARES.

Encadré 3

L'ENQUETE TRIMESTRIELLE ACEMO

L'enquête ACEMO mesure les évolutions trimestrielles du salaire brut mensuel de base. Le champ de l'enquête est exhaustif pour les établissements de plus de 50 salariés et retient un quart de ceux de 11 à 49 salariés. L'échantillon utilisé couvre l'ensemble des activités économiques, à l'exception de l'agriculture et des administrations.

Pour cette étude, nous avons exploité les données fournies par les enquêtes d'octobre afin de tenir compte de l'intégration de la revalorisation légale du SMIC au 1er juillet, entre 1987 et 1994. Dans chaque établissement on a calculé le rapport entre le salaire maximum et le salaire minimum d'une catégorie professionnelle donnée. La hiérarchie salariale d'une catégorie professionnelle est approchée par la médiane de ces rapports. On a retenu cet indicateur car on ne connaît pas les effectifs par catégorie fine, trimestriellement. On mesure donc l'amplitude de la carrière salariale qui partage les établissements en nombre égal, entre ceux dans lesquels les salariés ont une carrière salariale plus réduite et ceux pour lesquels elle est au contraire plus étendue. La médiane est un indicateur qui tend ici à renforcer le poids des petits et moyens établissements, plus nombreux que les grands. C'est pourquoi ces médianes ont également été calculées par strates de tailles.

Pour les établissements plus petits, cet éventail est relativement stable, avec une faible augmentation à partir de 1991 dans les établissements de 11 à 49 salariés en raison de la refonte des grilles de classification dans le secteur du bâtiment et des travaux publics.

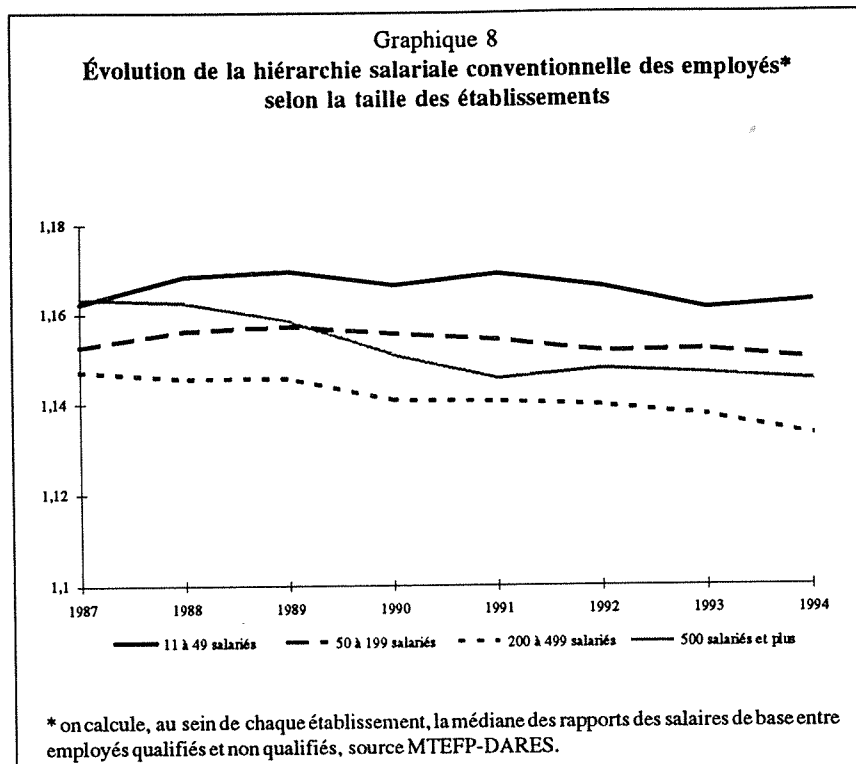
Malgré la réduction des disparités des échelles hiérarchiques qui s'est opérée entre 1987 et 1994 dans les plus grands établissements, l'éventail salarial des ouvriers est toujours d'autant plus ample que les établissements sont de grande taille. Plus les ouvriers sont nombreux et plus le nombre de niveaux de salaires types répertoriés sont nombreux.

Pour les employés, la hiérarchie salariale est beaucoup plus restreinte que pour les ouvriers, ce qui avait déjà été observé dans les branches conventionnelles (graphique 8). Entre 1987 et 1994, l'éventail salarial des employés est stable, avec une légère tendance à la baisse, notamment dans les établissements de plus de 200 salariés.

Hiérarchies salariales collectives, et carrières salariales individuelles

L'opération destinée à relancer la négociation sur les minima conventionnels de branche ne s'est donc pas traduite par une extension des échelles hiérarchiques de salaires des ouvriers et des employés.

Cependant, ces évolutions ne reflètent pas nécessairement la situation qui prévaut pour les individus. En effet, l'échelle hiérarchique des salaires est l'expression du cadre collectif au sein duquel chaque poste de travail est associé à une rémunération. Elle traduit donc une évolution potentielle de la carrière professionnelle d'un individu, à une date donnée. Mais cet indicateur ne tient évidemment pas compte de tous les aspects individuels liés à une



carrière professionnelle. La mobilité professionnelle, les promotions ou l'évolution de la partie individuelle du salaire ne sont pas appréhendées.

Selon les enquêtes de l'INSEE(4), les ouvriers non qualifiés ne semblent guère avoir réellement bénéficié de promotions nouvelles. Ils étaient 14,5% à devenir ouvriers qualifiés entre 1980 et 1985, contre 11,4% entre 1988 et 1993. Ils sont en revanche plus nombreux à devenir employés : 6,8% dans la première période contre 12% dans la seconde. Cette mobilité des ouvriers non qualifiés vers des catégories employés est attribuable aux transformations des structures productives plutôt qu'à des effets de promotion. Par contre, les ouvriers qualifiés et les employés ont été davantage promus vers la catégorie des professions intermédiaires. Entre 1980 et 1985, 5,2% des ouvriers qualifiés ont évolué vers cette catégorie, contre 7,3% entre 1988 et 1993. Ce fut le cas pour 6,3% des employés dans la première période, contre 8,4% dans la seconde.

Le maintien des hiérarchies salariales collectives n'empêche pas l'accroissement des disparités salariales individuelles

Cette étude a mis l'accent sur un quasi maintien de l'éventail des salaires de base des ouvriers et des employés, tant dans les branches conventionnelles, entre 1985 et 1993, que dans les établissements, entre 1987 et 1994. Pourtant, d'autres études montrent que les inégalités de salaires ont légèrement augmenté de 1986 à 1992(5), et que cet accroissement des inégalités n'est pas dû à une différenciation croissante des caractéristiques individuelles des salariés (6). En effet, pour un même poste de travail, à

(4) - Enquête FQP 1985, les collections de l'INSEE n°121/1987, enquête FQP 1993, INSEE résultats, emploi revenus n°69-70-71.

(5) - Voir «Les inégalités de salaire dans l'industrie et le BTP de 1972 à 1992», S. Lollivier à paraître dans *Economie et Statistique*.

(6) - Voir F. Kramarz, S. Lollivier, L.P. Pelé, «Wage Inequalities and Firm-specific Compensation Policies in France», octobre 1994, INSEE-CREST.

ancienneté, âge et sexe identiques, les salaires sont de plus en plus différenciés. Comment expliquer cette apparente contradiction? L'hypothèse la plus vraisemblable tient au développement des politiques d'individualisation des rémunérations et, plus généralement, au recul de la dimension collective en ma-

tière de détermination des salaires. L'individualisation, en particulier, est devenu un phénomène de grande ampleur, concernant en 1993 plus de la moitié des salariés ayant bénéficié d'une augmentation de salaire (7). La négociation de branche constitue sans doute de moins en moins une véritable contrainte

pour les entreprises, et notamment, en ce qui concerne la mise en place de leur politique salariale.

O. BARRAT
D. FOLQUES

(7) - Voir Premières Synthèses n° 65, « l'individualisation des salaires en 1993 », août 1994, MTEFP-DARES.

T RAVAIL ET EMPLOI

N° 63 2/95

Dossier : VIEILLISSEMENT DE LA MAIN-D'OEUVRE

Le phénomène du retrait précoce du marché du travail des salariés vieillissants, un bilan de la recherche comparée internationale,
par Anne-Marie Guillemard.

Les entreprises et le vieillissement de leur personnel, faits et opinions,
par Sylvie Le Minez.

Les logiques d'action des entreprises à l'égard de l'âge, analyse monographique de six établissements,
par Géraldine Schmidt.

Études : La naissance des comités d'entreprise : une révolution par la loi ?
par Jean-Pierre Le Crom.

Bilan : L'égalité professionnelle dans la négociation collective en France,
par Annette Jobert.

En Bref : L'emploi et les relations sociales dans les PME : compte-rendu du colloque du 11 octobre 1994,
par Bruno Baranger.

Note de Lecture : Les voltigeurs de la République, l'inspection du travail en France jusqu'en 1914,
de Vincent Viet,
lu par André-Clément Decoufflé.

Sommaire des revues étrangères

Livres reçus



Ministère du Travail,
de l'Emploi et de la
Formation Professionnelle
Direction de l'Animation
de la Recherche,
des Études et des Statistiques

85 F

le numéro

280 F/an

pour 4 numéros

Abonnements :

La Documentation
Française

124, rue Henri Barbusse
93308 Aubervilliers

Téléphone :
(1) 48.39.56.00

Télécopie :
(1) 48.39.56.01

Vente au numéro :

La librairie de
la Documentation
Française

29, quai Voltaire
75344 Paris Cedex 07
Tél. : (1) 40.15.70.00



Ministère du Travail, de l'Emploi
et de la Formation Professionnelle

Direction de l'Animation de la Recherche,
des Études et des Statistiques

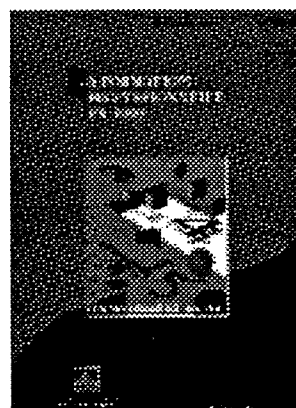
DARES

PREMIÈRES INFORMATIONS Hors-série

DOSSIERS STATISTIQUES

n° 11 - mars 1995

L A FORMATION PROFESSIONNELLE EN 1993



Pour la deuxième année consécutive, ce bilan statistique vise à synthétiser les données physiques et financières relatives à toutes les actions de formation professionnelle. Il rappelle le contenu et l'objectif de chaque dispositif ou mesure.

Le premier chapitre de ce numéro est la présentation globale des actions réalisées au cours de l'exercice 1993, articulée autour du compte économique de la formation professionnelle. Il fournit également une description quantitative de l'activité des organismes de formation durant cette même année. Les quatre chapitres suivants décrivent plus précisément les actions de formation pour les jeunes, les demandeurs d'emploi, les salariés d'entreprises et celles réalisées à l'initiative des Régions.

72 F

Abonnements et diffusion :

La Documentation Française

124, rue Henri Barbusse - 93308 Aubervilliers

Téléphone : (1) 48 39 56 00 - Télécopie : (1) 48 39 56 01