

# PREMIÈRES SYNTHÈSES

## DES AUGMENTATIONS DE SALAIRES PLUS ÉLEVÉES ET PLUS INDIVIDUALISÉES EN 1995

En 1995, la pratique de l'individualisation des salaires progresse à nouveau au sein des entreprises. Dans les PME, ce sont les augmentations totalement individualisées qui reprennent, après le recul de 1994. Les plus grandes entreprises préfèrent les augmentations mixtes.

La proportion de salariés concernés par l'individualisation augmente pour la première fois depuis 1991. Cette reprise concerne tout particulièrement les ouvriers et les employés : plus d'un sur deux est désormais concerné par ces pratiques salariales.

La progression des augmentations individualisées s'accompagne de hausses nominales de salaire plus importantes en 1995 qu'en 1994 et 1993. Le tiers des augmentations totales accordées aux salariés en 1995 sont individuelles.

Les entreprises qui accordent des augmentations mixtes sont celles qui négocient le plus, et qui ont davantage négocié en 1995 qu'au cours des deux années précédentes.

Une légère embellie salariale s'est amorcée en 1995. Selon l'enquête annuelle (encadré 1), les entreprises ont accordé en 1995 des hausses de salaire plus élevées qu'en 1994, quelle que soit la forme des augmentations accordées. Le salaire mensuel de base de l'ensemble des salariés a ainsi progressé de 2,2 % en 1995, après 1,9 % en 1994 (1). Parallèlement, les salariés n'ayant bénéficié d'aucune augmentation sont moins nombreux : 11 % en 1995 contre 15 % en 1994. Si les entreprises de plus de 50 salariés ont été plus nombreuses à augmenter leurs salariés, on observe cependant, au sein des petites entreprises, un mouvement inverse : 25 % d'entre elles déclarent n'avoir versé aucune augmentation en 1995, contre 20 % en 1994.

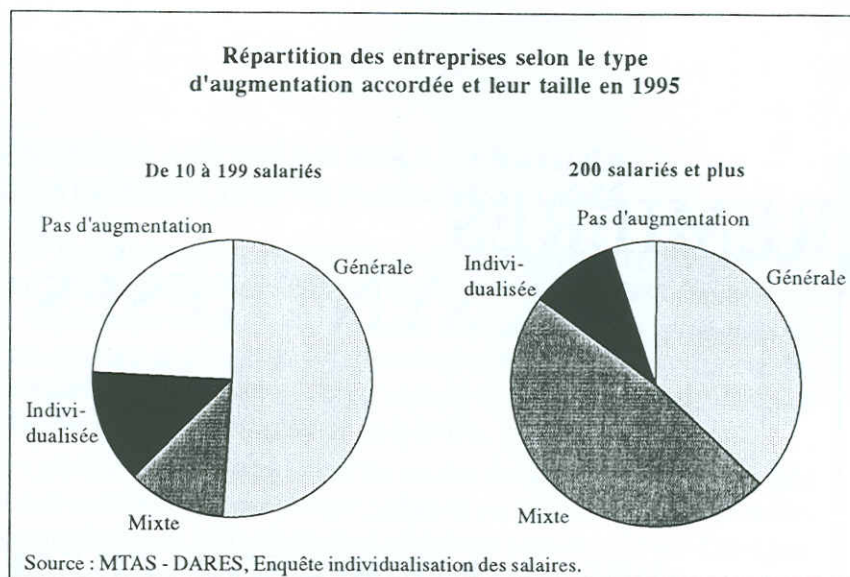
(1) - Enquête trimestrielle sur l'Activité et les Conditions d'Emploi de la Main-d'Oeuvre (ACEMO), séries révisées.



## Reprise de l'individualisation

Dans ce contexte d'augmentations globalement plus élevées et plus fréquentes, les augmentations salariales sont aussi plus souvent individualisées [1]\*. Ce retour à l'individualisation prend des formes différentes selon la taille des entreprises. Parmi les entreprises ayant accordé des hausses de salaire en 1995, 34 % ont pratiqué l'individualisation des salaires de base, contre 28 % en 1994 (tableau 1). Ce pourcentage augmente sensiblement avec la taille des entreprises. Plus de 80 % des entreprises de plus de 1000 salariés ont accordé des augmentations individualisées, le plus souvent en complément d'augmentations générales. Les augmentations mixtes sont la règle au-delà de 5000 salariés (88 % des entreprises). Elles continuent à se diffuser dans les entreprises de 200 à 5000 salariés, alors que la pratique de l'individualisation totale y est en déclin.

\* Les chiffres entre crochet renvoient à la bibliographie.



Un mouvement inverse semble s'opérer dans les PME [2]. Après le recul de 1994, l'individualisation des salaires y progresse fortement, mais cette progression se fait essentiellement sous forme d'individualisation totale des rémunérations. Cette pratique concerne 17 à 18 % des entreprises de 10 à 200 salariés qui ont accordé des augmentations salariales en 1995, soit davantage que pour les augmentations mixtes. En

dépit de cette progression, les augmentations générales sont encore pratiquées par deux PME sur trois (graphique).

Une analyse des modifications des pratiques salariales sur un échantillon constant d'entreprises confirme la progression de l'individualisation des salaires; elles sont plus nombreuses à adopter l'individualisation -en complément d'augmentations générales- qu'à l'abandonner.

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

En pourcentage

Proportion d'entreprises ayant accordé :	Taille															Ensemble des entreprises		
	10 à 49 salariés			50 à 199 salariés			200 à 999 salariés			1000 à 4999 salariés			5000 sal. et plus			Ensemble des entreprises		
	93	94	95	93	94	95	93	94	95	93	94	95	93	94	95	93	94	95
Uniquement des augmentations générales .....	62	75	68*	69	72	65	51	39	43	21	22	20	10	8	8	62	72	66
Des augmentations individualisées .....	38	25	32	31	28	35	49	61	57	79	78	80	90	92	92	38	28	34
dont :																		
- uniquement des augmentations individualisées .....	23	13	18	11	10	17	14	18	10	18	17	13	9	3	4	21	13	17
- des augmentations générales et individualisées .....	15	12	14	20	18	18	35	43	47	61	61	67	81	89	88	17	15	17
Total (ent. ayant augmenté) .....	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Entreprises ayant augmenté .....	76	80	75	71	78	82	83	89	95	83	94	95	97	100	99	76	80	77
Aucune augmentation .....	24	20	25**	29	22	18	17	11	5	17	6	5	3	0	1	24	20	23
Total (ensemble des ent.) .....	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

\* Lecture : 68% des entreprises de 10 à 49 salariés qui ont fait des augmentations en 1995 n'ont accordé que des augmentations générales.

\*\* Lecture : 25% de l'ensemble des entreprises de 10 à 49 salariés n'ont accordé aucune augmentation en 1995.

Source : MTAS - DARES, Enquêtes individualisation des salaires.

## Reprise de l'individualisation pour les ouvriers et les employés

La proportion de salariés augmentés en 1995 s'accroît par rapport à 1994. 9 salariés sur 10 sont dans ce cas, contre 8 sur 10 en 1993 (tableau 2).

Parmi les techniciens-agents de maîtrise (TAM) et les cadres augmentés, la répartition entre augmentations générales et augmentations individuelles est stable depuis trois ans, l'individualisation totale ou partielle concernant 6 salariés sur 10.

Les ouvriers comme les employés sont plus nombreux en 1995 à bé-

néficier d'augmentations individualisées que lors des deux années précédentes. En 1995, un sur deux a été rémunéré au mérite.

L'individualisation totale progresse, sauf chez les cadres qui sont déjà les plus concernés (3 sur 10). Cependant, plus des trois quarts des salariés individualisés ont perçu en 1995 une augmentation générale associée.

## L'individualisation représente le tiers des augmentations totales

Le montant des augmentations totalement individualisées a aussi davantage progressé que celui des autres formes d'augmentation (ta-

bleau 3). En 1995, elles sont devenues équivalentes aux augmentations générales pour les ouvriers, et nettement supérieures pour les autres catégories de salariés.

Les augmentations mixtes demeurent les plus rémunératrices. Comme les années précédentes, les entreprises qui ont couplé les deux types d'augmentations ont distribué plus d'augmentations générales que d'augmentations individuelles. La part des augmentations individuelles parmi les augmentations mixtes reste la même qu'en 1994, de l'ordre de 40 %. Cette proportion varie de 30 % pour les ouvriers à 50 % pour les cadres.

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

*En pourcentage*

	Ouvriers			Employés			T.A.M.			Cadres			Ensemble		
	93	94	95	93	94	95	93	94	95	93	94	95	93	94	95
Uniquement des augmentations générales .....	53	54	48*	51	52	49	38	38	37	40	40	39	47	50	46
Des augmentations individualisées .....	47	46	52	49	48	51	62	62	63	60	60	61	53	50	54
dont :															
- uniquement des augmentations individualisées .....	13	8	10	13	13	14	16	11	13	29	30	29	15	12	13
- des augmentations générales et individualisées .....	34	38	42	36	35	37	46	51	50	31	30	32	38	38	41
Total (salariés augmentés) .....	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Salariés augmentés .....	83	86	91	83	81	85	85	84	90	77	80	83	82	85	89
Aucune augmentation .....	17	14	9**	17	19	15	15	16	10	23	20	17	18	15	11
Total (ensemble des salariés) .....	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

\* Lecture : 48% des ouvriers qui ont été augmentés en 1995 ont reçu uniquement des augmentations générales.  
\*\* Lecture : 9% de l'ensemble des ouvriers n'ont reçu aucune augmentation en 1995.

Source : MTAS - DARES, Enquêtes individualisation des salaires.

Tableau 3  
Pourcentage d'augmentation accordée selon les pratiques salariales

*En pourcentage*

	Ouvriers			Employés			T.A.M.			Cadres			Ensemble		
	93	94	95	93	94	95	93	94	95	93	94	95	93	94	95
Uniquement des augmentations générales	2,3	2,1	2,6*	2,3	2,0	2,3	2,2	1,9	2,2	2,3	2,0	2,2	2,3	2,0	2,4
Uniquement des augmentations individualisées	2,0	1,9	2,5	2,5	1,9	2,7	2,1	2,1	2,7	2,7	2,5	2,8	2,3	2,1	2,6
Des augmentations générales et individualisées	2,8	2,7	3,2	2,7	2,6	3,0	2,8	2,7	3,0	3,2	2,9	3,2	2,9	2,7	3,1
dont :															
- augmentations générales	1,9	1,8	2,2	1,7	1,6	1,8	1,7	1,6	1,8	1,7	1,4	1,7	1,8	1,6	1,9
- augmentations individualisées	0,9	0,9	1,0	1,0	1,0	1,2	1,1	1,1	1,2	1,5	1,5	1,5	1,1	1,1	1,2

\* Lecture : Les ouvriers augmentés qui n'ont bénéficié que de hausses générales ont été augmentés de 2,6% en moyenne.

Source : MTAS - DARES, Enquêtes individualisation des salaires.

Au total, la part de l'individualisation s'amplifie en 1995 pour les ouvriers et les employés, mais reste stable pour les techniciens-agents de maîtrise et les cadres, déjà plus largement individualisés (tableau 4). Elle représente en 1995 le tiers des augmentations totales de salaires reçues (comme en 1993).

### Davantage de négociations dans les entreprises ayant accordé des augmentations mixtes

Quelle que soit leur taille, les entreprises qui ont accordé en 1995 des augmentations individualisées associées à des hausses générales ont été plus nombreuses que les autres à négocier ces hausses avec les représentants du personnel. Cel-

les qui n'accordent que des hausses personnalisées sont dans l'ensemble peu nombreuses à avoir négocié (tableau 5). Les négociations s'effectuent le plus souvent dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, mais elles peuvent aussi revêtir un caractère informel en l'absence de délégués syndicaux (encadré 2).

La négociation salariale concerne donc essentiellement les grandes entreprises : près des trois quarts des entreprises de plus de 200 salariés ont négocié en 1995 contre 11 % des entreprises de 10 à 199 salariés.

Parmi les PME qui ont négocié en 1995 des augmentations générales ou mixtes, les négociations se sont soldées par un accord ou un

«quasi-accord» dans un peu plus de la moitié des cas.

Les grandes entreprises ont négocié un peu moins souvent des augmentations générales qu'en 1994, mais les accords y ont été un peu plus fréquents. En contrepartie, elles ont négocié un peu plus souvent qu'en 1994 des augmentations mixtes, mais dans ce cas elles ont signé moins d'accords. Dans l'ensemble, ces deux évolutions se compensent : 3 grandes entreprises sur 4 ont négocié, ces négociations débouchant sur un accord dans 51 % des cas, comme en 1994.

Dans les grandes entreprises, les négociations s'effectuent en général avec les délégués syndicaux, mais les quasi accords, conclus avec les comités d'entreprise ou les délé-

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

	En pourcentage														
	Ouvriers			Employés			T.A.M.			Cadres			Ensemble		
	93	94	95	93	94	95	93	94	95	93	94	95	93	94	95
Augmentations générales .....	1,5	1,6	2,0*	1,4	1,4	1,6	1,4	1,3	1,5	1,1	1,0	1,1	1,4	1,4	1,6
Augmentations individualisées .....	0,5	0,4	0,6	0,6	0,5	0,7	0,7	0,7	0,9	1,0	1,0	1,1	0,7	0,6	0,8
Augmentations totales .....	2,0	2,0	2,6	2,0	1,9	2,3	2,1	2,0	2,4	2,1	2,0	2,2	2,1	2,0	2,4
Augmentations individualisées/ augmentations totales .....	0,25	0,20	0,23	0,30	0,26	0,31	0,33	0,35	0,36	0,48	0,50	0,50	0,33	0,30	0,33

\* Lecture : L'ensemble des ouvriers (y compris ceux qui n'ont pas été augmentés) ont en moyenne reçu 2,0 % d'augmentation au titre des augmentations générales.

Source : MTAS - DARES, Enquêtes individualisation des salaires.

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

	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 .....	11,2*	54,0	73,4	47,3	15,6	51,8
Augmentations générales et individuelles .....	38,0	53,0	86,1	54,3	53,6	53,7
Augmentations individualisées uniquement .....	n.s.	n.s.	36,3	59,8	7,3	32,8
Ensemble (1) .....	12,3	44,4	73,8	51,3	18,4	47,1

(1) - Ensemble y compris les entreprises n'ayant procédé à aucune augmentation en 1995.

\* Lecture : 11,2 % des entreprises de 10 à 199 salariés n'accordant que des augmentations générales ont négocié. Parmi elles, 54,0% ont abouti à un accord ou à un «quasi-accord».

n.s. : non-significatif.

Source : MTAS - DARES, Enquête individualisation des salaires en 1995.

gués du personnel, sont en augmentation (tableau 6).

Dans les PME, où il n'y a le plus souvent pas de délégué syndical, les employeurs prennent encore plus fréquemment pour interlocuteurs les représentants au comité d'entreprise ou les délégués du personnel. C'est le cas de la moitié des «négociations», entre 50 et 199 salariés (encadré 2).

Margot PERBEN (DARES).

Tableau 6  
Proportion des négociations (obligatoires ou informelles)  
où intervient :

*En pourcentage*

	de 50 à 199 salariés	plus de 200 salariés
Le délégué syndical .....	48	74
Le comité d'entreprise .....	37*	10
<i>dont sans délégué syndical</i> .....	28	6
Le délégué du personnel .....	25	14
<i>dont sans délégué syndical</i> .....	18	6

\* Lecture : 37% des négociations dans les entreprises de 50 à 199 salariés se déroulent avec le comité d'entreprise, dont 28 % en l'absence de délégués syndicaux.  
Les totaux sont supérieurs à 100 car plusieurs réponses sont possibles.

#### Pour en savoir plus...

- [1] *Premières Synthèses* n° 96-07-28-2 (1996) «Dix ans d'évolution des salaires dans le secteur privé».
- [2] *Premières Synthèses* n°102 (1995) «L'individualisation des salaires recule dans les PME en 1994».
- [3] V. Sandoval, «L'individualisation des salaires marque le pas», in *Évolution du rapport salarial, 1984 -1994 (Les Dossiers de la Dares* n° 1, janvier 1996).
- [4] K. Even (1992), «La pratique de l'individualisation», in *XIIe Journées d'Economie Sociale (La revue de l'Economie Sociale)*
- [5] T. Coutrot et S. Mabile, «Le développement des politiques salariales incitatrices», in *Données Sociales 1993*.
- [6] *Premières Synthèses* n° 114 (1995) «Les salaires et la négociations salariale dans le secteur privé et semi-public à la mi-1995: légères hausses de salaire».
- [7] *Premières Synthèses* n° 120 (1995) «Reprise de la négociation d'entreprise en 1994 et au début de l'année 1995».
- [8] *Bilans annuels de la négociation collective*, MTAS-DRT-DARES, La Documentation française.

## 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 salaire de base au cours de l'année passée. Les employeurs doivent indiquer, pour chaque catégorie professionnelle, la nature des augmentations accordées (générales ou individualisées), et doivent ensuite calculer d'une part le pourcentage de l'augmentation générale accordée en 1995 et 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 un premier chiffrage du niveau des pratiques d'individualisation des salaires des entreprises; l'homogénéité des questionnaires et des méthodes d'exploitation depuis 1985 permet en revanche de saisir les évolutions de ces pratiques dans la période récente.

*NB : En 1994 et 1995, l'exploitation de cette enquête a été réalisée à partir d'un nombre de questionnaires plus faible que les années précédentes : 800 environ.*

## 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, nous parlerons alors 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, toutes les entreprises de plus de 50 salariés qui ont au moins un délégué syndical ne négocient pas : 17 % en 1992 selon l'enquête REPOSE (\*).

*(\*) cf. «Négociation et innovation salariale dans les entreprises» de Thomas COUTROT, «Premières synthèses» n°57 du 8 juillet 1994.*

**PREMIERES INFORMATIONS ET PREMIERES SYNTHESES** sont éditées par le **Ministère du travail et des affaires sociales, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES)** 20 bis rue d'Estrées 75700 Paris 07 SP. Tél. : (1) 44.38.22.60. Télécopie (1) 44.38.24.43. **Directeur de la publication : Claude Seibel.**

Comité de rédaction : Jean-Yves Rognant et Catherine Demaison. Maquettistes : Daniel Lepesant et Guy Barbut. Conception graphique : Ministère du travail et des affaires sociales. Flashage : AMC, Paris. Impression : Ecoprint, Pontcarré et JCDM-BUDY, Paris. Reprographie : DARES. Abonnements : la documentation Française, 124 rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers cedex. Tél. : (1) 48.39.56.00. Télécopie : (1) 48.39.56.01 - PREMIERES INFORMATIONS ET PREMIERES SYNTHESES : 1 an (100 n°) : 650 F - Europe : 730 F - Autres pays : 970F. Publicité : Ministère du travail et des affaires sociales. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD