

P REMIÈRES INFORMATIONS

et PREMIÈRES SYNTHÈSES

LES HAUSSES DE SALAIRES SONT MOINS FRÉQUENTES ET PLUS INDIVIDUALISÉES EN 1998

Dans les établissements de 10 salariés ou plus, près de huit salariés sur dix ont été augmentés en 1998. Quelle que soit la taille de l'entreprise, les hausses de salaires accordées sont moins fréquentes et plus individualisées que l'année précédente. Par salarié, l'augmentation globale s'élève en moyenne à 1,8 % contre 2,1 % en 1997, la contribution des hausses générales n'étant plus que de 50 % contre 60 % un an auparavant.

Si l'individualisation est la norme pour les cadres, et dans une moindre mesure pour les professions intermédiaires, elle concerne également les autres catégories de salariés.

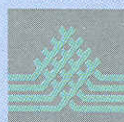
Quelle que soit la catégorie professionnelle, les augmentations individuelles couplées avec des augmentations générales sont les plus rémunératrices. Lorsque les hausses de salaire sont mixtes, elles sont aussi, le plus souvent, négociées avec les délégués syndicaux.

En 1998, dans les établissements d'au moins 10 salariés, plus de huit salariés sur dix ont bénéficié d'une augmentation de salaire, contre neuf sur dix en 1997. Cette baisse pour partie liée au ralentissement de l'inflation, qui permet un maintien du pouvoir d'achat sans un relèvement aussi fréquent des salaires, résulte aussi, dans certaines entreprises, de la négociation d'une réduction du temps de travail en contrepartie d'un gel des salaires pendant un an ou deux (1).

La proportion de salariés augmentés diminue

Quelle que soit la taille de l'entreprise, la proportion de salariés augmentés diminue. Moins de deux salariés sur trois des entreprises de 10 à 49 salariés ont vu ainsi leur salaire augmenter en 1998, contre

(1) - Voir Doisneau L. et Fournier B., 1999, « Le passage aux 35 heures : situation à la fin juin 1999 », Premières Synthèses n° 99.12-52.1, MES-DARES.



trois sur quatre en 1997. Dans les entreprises de plus de 500 salariés, la part des salariés augmentés est passée de 97 % à 92 % en un an (tableau 1). Du point de vue des secteurs d'activité, l'industrie accorde des hausses de salaire à une proportion un peu plus forte de salariés (à 85 % d'entre eux en 1998), mais avec des disparités très marquées. Si dans l'industrie automobile, seul un salarié sur vingt n'a reçu aucune augmentation, ils sont plus de deux sur trois dans l'énergie.

Cependant, la proportion de salariés augmentés est un peu plus importante pour les ouvriers et les professions intermédiaires (quatre sur cinq) que pour les cadres et les employés (trois sur quatre), qui sont, il est vrai, plus représentés dans les petites entreprises (cf. tableau 3).

Des augmentations individualisées pour sept salariés sur dix

Les augmentations totalement ou partiellement individualisées sont plus fréquentes qu'en 1997. Ainsi, parmi les salariés augmentés, sept sur dix ont reçu, en 1998, une telle augmentation contre six sur dix un an plus tôt. L'individualisation reste plus pratiquée dans les grandes entreprises (90 %) que dans les petites et moyennes (un peu plus de 50 %) (tableau 1).

Dans les grandes unités, la politique salariale est plus diversifiée : à partir de 500 salariés, trois salariés augmentés sur quatre ont perçu une hausse générale associée à une hausse individualisée. Au contraire, les salariés des petites entreprises concernés par une hausse de salaire en 1998 ont le plus souvent bénéficié, soit uniquement d'une augmentation générale (dans près d'un cas sur deux), soit d'une augmentation totalement individualisée (dans trois cas sur dix).

Certains secteurs d'activité pratiquent plutôt des augmentations gé-

Tableau 1
Répartition des salariés selon le type d'augmentation accordée et la taille de l'entreprise, en 1998

En pourcentage

	10 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 à 499 salariés	500 sal. ou plus	Ensemble
Entreprises ayant augmenté leurs salariés	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Uniquement des augmentations générales	45,6	48,2	21,0	10,2	29,2
Des augmentations individualisées	54,4	51,8	79,0	89,8	70,8
<i>dont :</i>					
<i>uniquement augmentations individualisées</i>	29,2	19,6	19,8	15,4	20,4
<i>augmentations générales et individualisées</i>	25,2	32,2	59,2	74,4	50,4
Entreprises ayant augmenté leurs salariés	64,7	81,7	87,9	91,8	81,4
Aucune augmentation .	35,3	18,3	12,1	8,2	18,6
Ensemble des entreprises	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Lecture : 21 % des salariés des entreprises de 100 à 499 salariés ayant accordé des hausses de salaire en 1998 n'ont reçu que des augmentations générales, et 12,1 % des salariés de l'ensemble des entreprises de 100 à 499 salariés n'ont bénéficié d'aucune augmentation en 1998.

Source : MES-DARES, enquête individualisation des salaires 1998.

nérales ; la part de l'individualisation y est nettement inférieure à la moyenne. Il s'agit des industries agroalimentaires, de l'énergie, des transports et du secteur des services aux particuliers. À l'opposé, les industries des biens d'équipement, ainsi que le secteur des activités financières affichent une politique salariale plus marquée par l'individualisation.

La construction et le commerce, qui comportent beaucoup de petites entreprises, se caractérisent par des augmentations générales seules, ou seulement individualisées plus fréquemment que la moyenne. Les augmentations uniquement générales y concernent en effet un peu plus d'un salarié sur trois, et les individuelles seules, un peu moins d'un salarié sur trois dans la construction et un sur quatre dans le commerce, en 1998.

À l'inverse, l'industrie automobile, celles des biens d'équipement ou des biens intermédiaires, secteurs très concentrés, ont une politique salariale plus diversifiée : dans les industries des biens d'équipement ou des biens intermédiaires, 60 % des salariés augmentés en 1998 ont perçu une augmentation mixte, cette proportion atteignant 87 % dans l'industrie automobile.

Des hausses de salaires plus faibles

Quels que soient le type d'augmentation et la taille de l'entreprise, les augmentations accordées sont moins élevées qu'en 1997. Celles qui sont mixtes restent les plus rémunératrices, sauf dans les entreprises de plus de 500 salariés où les hausses accordées par les entreprises pratiquant l'individualisation to-

tale sont un peu plus élevées (tableau 2).

Les augmentations versées par les entreprises qui n'accordent que des hausses générales sont les plus

faibles. Elles sont, en outre, plus importantes dans les petites entreprises, au sein desquelles cette pratique est plus répandue, que dans les grandes dont les plus généreuses en matière de rémunérations ont

des pratiques salariales diversifiées. À l'inverse, les augmentations accordées par les petites entreprises qui ne pratiquent que des hausses individualisées sont moins élevées que dans les grandes unités, par nécessité sans doute de maintenir la cohésion du groupe de salariés peu compatible avec une trop forte individualisation.

L'augmentation moyenne par salarié, y compris ceux qui n'ont pas vu leur rémunération évoluer, s'élève à 1,8 % en 1998, contre 2,1 % en 1997. La part de l'individualisation dans cette augmentation globale moyenne passe de 40 % en 1997 à 50 % en 1998, toutes tailles d'entreprises confondues.

En raison d'une moindre proportion de salariés augmentés, mais aussi d'une plus grande fréquence des augmentations générales non accompagnées d'une pratique d'individualisation, le niveau moyen de progression des salaires est nettement plus faible dans les petites entreprises que dans les grandes : il va en effet de +1,4 % dans les entreprises de 10 à 49 salariés à +2,0 % dans les entreprises de 500 salariés ou plus.

Une politique salariale différenciée selon la catégorie socio professionnelle

La politique salariale des entreprises est nettement différenciée selon la catégorie professionnelle. Près de la moitié des ouvriers et des employés augmentés n'ont bénéficié que d'une augmentation générale, contre un salarié sur cinq environ parmi les professions intermédiaires et les cadres. Mais, beaucoup plus souvent pour les professions intermédiaires que pour les cadres, augmentation générale et augmentation individualisée sont associées (tableau 3).

Quelle que soit la catégorie professionnelle, les augmentations mixtes sont les plus rémunératrices (ta-

Tableau 2
Pourcentage d'augmentation des salaires selon le type d'augmentation accordée et la taille de l'entreprise, en 1998

	En pourcentage				
	10 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 à 499 salariés	500 sal. ou plus	Ensemble
Uniquement des augmentations générales	1,6	1,7	1,4	1,3	1,5
Uniquement des augmentations individualisées	2,1	2,0	2,0	2,4	2,1
Des augmentations mixtes	3,2	2,8	2,4	2,3	2,7

Lecture : dans les entreprises de 10 à 49 salariés, les augmentations générales accordées seules se sont élevées, en 1998, à 1,6 % en moyenne.

Source : MES-DARES, enquête individualisation des salaires 1998.

Tableau 3
Répartition des salariés selon le type d'augmentation accordée et la catégorie professionnelle, en 1998

	En pourcentage				
	Ouvriers	Employés	Profes. interméd.	Cadres	Ensemble (1)
Entreprises ayant augmenté leurs salariés	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Uniquement des augmentations générales	43,2	48,6	23,2	18,7	29,2
Des augmentations individualisées	56,8	51,4	76,8	81,3	70,8
dont :					
uniquement augmentations individualisées	14,3	17,8	28,9	52,2	20,4
augmentations générales et individualisées	42,5	33,6	47,9	29,1	50,4
Entreprises ayant augmenté leurs salariés	80,2	76,6	81,0	76,0	81,4
Aucune augmentation	19,8	23,4	19,0	24,0	18,6
Ensemble des entreprises	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

(1) - On retient ici l'existence d'au moins une augmentation. Ainsi, si, dans une entreprise, seule une catégorie professionnelle est concernée par une augmentation en 1998, l'entreprise concernée est comptabilisée comme ayant eu une politique de hausse de salaire. Ceci explique que la part des salariés, toutes catégories professionnelles confondues, ayant reçu une augmentation, est supérieure à celle calculée dans chaque catégorie.

Lecture : 81,4 % des salariés sont dans des entreprises ayant pratiqué au moins une augmentation au cours de l'année 1998, toutes catégories professionnelles confondues.

Source : MES-DARES, enquête individualisation des salaires 1998.

bleau 4). Les augmentations versées par les entreprises qui n'accordent que des hausses générales sont plus élevées pour les ouvriers. Inversement, celles accordées par les entreprises qui ne pratiquent que des hausses individualisées sont sensiblement plus importantes pour les cadres.

Globalement, l'augmentation par salarié, qui intègre ceux qui n'en ont pas eu, varie en moyenne de 1,5 % pour les employés à 2,1 % pour les cadres (tableau 5). De façon liée, la part de l'augmentation individualisée, d'environ 40 % pour les employés ou les ouvriers, atteint 77 % pour les cadres ; quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle, celle-ci s'est fortement accrue par rapport à 1997.

Des pratiques salariales par secteur gommées par un effet structure

Les pratiques salariales diffèrent assez nettement selon le secteur d'activité : les industries des biens d'équipement, la construction, le commerce et les activités financières versent plus souvent que la moyenne des augmentations individualisées, tandis que les industries

Tableau 4
Pourcentage d'augmentation des salaires selon le type d'augmentation accordée et la catégorie professionnelle, en 1998

En pourcentage

	Ouvriers	Employés	Profes. interméd.	Cadres	Ensemble (1)
Uniquement des augmentations générales	1,7	1,5	1,4	1,5	1,5
Uniquement des augmentations individualisées	2,2	2,2	2,4	2,9	2,1
Des augmentations mixtes	3,0	3,1	3,0	3,2	2,7

(1) - L'augmentation calculée pour l'ensemble d'une entreprise peut être plus faible que celle estimée par catégorie, car elle inclut l'ensemble des salariés de l'entreprise, y compris ceux qui n'ont reçu aucune augmentation.

Lecture : les ouvriers, qui n'ont bénéficié que de hausses générales, ont été augmentés de 1,7 % en moyenne sur l'année 1998.

Source : MES-DARES, enquête individualisation des salaires 1998.

Tableau 5
Partage de l'augmentation totale (1) des salaires selon la catégorie professionnelle, en 1998

En pourcentage

	Ouvriers	Employés	Profes. interméd.	Cadres	Ensemble
Augmentation générale	1,1	0,9	0,7	0,5	0,9
Augmentation individualisée	0,7	0,6	1,1	1,6	0,9
Augmentation totale	1,8	1,5	1,8	2,1	1,8

(1) - Y compris les salariés qui n'ont pas eu d'augmentation.

Lecture : l'ensemble des ouvriers ont reçu, en moyenne en 1998, 1,1 % de hausse de salaire sous forme d'augmentations générales et 0,7 % de hausse sous forme d'augmentations individualisées.

Source : MES-DARES, enquête individualisation des salaires 1998.

Encadré 1

L'ENQUÊTE ANNUELLE SUR L'INDIVIDUALISATION DES HAUSSES DE SALAIRES

L'enquête annuelle sur l'individualisation des hausses de salaires existe depuis 1985. Toutefois, en 1997, une réforme notable a été mise en place afin de mieux refléter la structure actuelle de l'économie. L'enquête est réalisée par voie postale auprès d'un échantillon d'entreprises de plus de 9 salariés concernées par l'enquête trimestrielle ACEMO. La taille de l'échantillon tiré est de 4 000 unités, avec une strate d'exhaustivité sur les entreprises de plus de 2 000 salariés.

Les questions posées portent sur l'augmentation du seul salaire de base au cours de l'année passée. Pour chaque catégorie socioprofessionnelle, l'employeur indique le pourcentage d'augmentation globale, ainsi que le pourcentage moyen des augmentations individualisées si cette pratique salariale existe dans l'entreprise. Un second volet du questionnaire porte sur les modalités de la négociation salariale (présence ou non de délégués syndicaux, signature d'accords salariaux, etc.).

Les difficultés inhérentes à la mesure de l'individualisation des salaires, ainsi que la faible taille de l'échantillon nous conduisent à considérer les résultats obtenus comme des estimations de la fréquence et de l'importance des pratiques d'individualisation des salaires dans les entreprises. En particulier, il ne pourra pas être possible d'établir des résultats à un niveau trop détaillé de l'activité économique.

Tableau 6
Pratiques salariales par secteur d'activité

En pourcentage

NES 16	Proportion de salariés dans les entreprises ayant accordé				Augmentation totale (1) moyenne des salaires		
	Des augmentations générales	Des augmentations mixtes	Des augmentations individualisées	Aucune augmentation	Augmentation générale	Augmentation individualisée	Augmentation totale
EB Industries agricoles et alimentaires	37,2	39,0	7,9	15,9	1,1	0,7	1,8
EC Industrie des biens de consommation	25,4	41,7	17,0	16,0	1,0	1,0	1,9
ED Industrie automobile	9,1	82,7	3,3	4,9	0,9	1,2	2,1
EE Industries des biens d'équipement	12,9	53,5	21,6	12,0	0,8	1,2	2,0
EF Industries des biens intermédiaires	20,1	54,6	16,4	8,9	1,0	1,0	1,9
EG Énergie	0,0	20,7	10,6	68,8	0,2	0,6	0,8
EH Construction	27,3	26,4	24,7	21,7	0,8	0,9	1,7
EJ Commerce	27,4	31,2	20,1	21,3	0,8	0,9	1,7
EK Transports	31,4	52,3	2,7	13,7	1,2	0,9	2,0
EL Activités financières	14,3	18,4	37,1	30,2	0,4	0,8	1,2
EM Activités immobilières	15,7	58,6	11,7	14,0	0,6	0,7	1,4
EN Services aux entreprises	20,6	48,7	17,5	13,2	1,0	1,1	2,1
EP Services aux particuliers	27,3	29,3	7,3	36,2	0,8	0,4	1,2
EQ Éducation, santé, action sociale	50,8	11,3	8,6	29,3	0,8	0,2	1,1
ER Administration	47,3	39,8	12,9	0,0	1,2	0,8	2,0
Total	23,7	41,0	16,6	18,6	0,9	0,9	1,8

(1) - Y compris les salariés qui n'ont pas eu d'augmentation.

Source : MES-DARES, enquête individualisation des salaires 1998.

agroalimentaires, les transports et le secteur de l'éducation, de la santé et de l'action sociale recourent plus fréquemment à des augmentations générales. Enfin, le reste de l'industrie, et notamment l'automobile, se distingue par une fréquence plus forte des augmentations mixtes. Ces différences renvoient, pour l'essentiel, à la part qu'occupent respectivement les ouvriers et les cadres dans l'emploi de chacun des secteurs (tableau 6).

Des systèmes formalisés d'évaluation des performances pour un salarié sur deux

Lorsque la hausse de salaire est individualisée, son montant repose dans un cas sur deux sur une évaluation formalisée des performances. Moins répandu dans l'industrie (quatre salariés sur dix) que dans la construction (plus de six sur dix), ce système d'évaluation se

pratique surtout dans les petites et les très grandes entreprises (deux salariés sur trois). En revanche, dans les entreprises de 50 à 499 salariés, la formalisation de l'évaluation des performances est beaucoup moins fréquente : seul un salarié sur trois est concerné dans les entreprises de 50 à 99 salariés et quatre sur dix dans celles de 100 et 499 salariés. Quand de tels systèmes existent ils couvrent le plus souvent l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Des hausses de salaires le plus souvent négociées par les délégués syndicaux

La très grande majorité des salariés des entreprises de plus de 500 salariés ont pu, par l'intermédiaire de leurs délégués syndicaux, négocier les augmentations de salaires qui leur ont été accordées. En revanche, dans les entreprises de

taille intermédiaire (de 50 à 99 salariés), la négociation est inexistante dans un cas sur trois.

Au-delà de 100 salariés, les négociations ont lieu dans la quasi-totalité des cas en présence de délégués syndicaux. Si la négociation avec des délégués syndicaux est également majoritaire dans les entreprises plus petites, elle est toutefois menée dans un cas sur cinq avec les délégués du personnel et dans un sur quatre avec le comité d'entreprise, quatre entreprises sur dix de moins de 100 salariés n'ayant aucune représentation syndicale. Mais c'est toutefois dans les PME dont la politique salariale associe augmentations générales et individuelles que l'on a le plus de chances de rencontrer des délégués syndicaux.

Les entreprises qui pratiquent l'individualisation des salaires, plus grandes que la moyenne, négocient

plus souvent que les autres leurs augmentations de salaires. Toutefois, lorsque la politique salariale repose sur une individualisation totale, le taux de signature des accords salariaux par les institutions représentatives du personnel est moindre (tableau 7). C'est notamment le cas dans les entreprises de plus de 500 salariés où les négociations n'ont abouti à un accord que dans un cas sur deux.

Dans les entreprises ayant opté pour des augmentations générales de salaires, plus nombreuses au sein des petites entreprises, la négociation est, certes, moins fréquente. Mais, quand elle a lieu, elle se solde plus souvent par un accord (huit cas sur dix).

Parmi les très grandes entreprises couvertes par un accord d'intéressement en 1998, plus de la

moitié avaient opté pour une politique salariale associant augmentations générales et individualisation des salaires, ce qui représente environ trois salariés augmentés sur quatre. Intéressement collectif aux résultats de l'entreprise et individualisation des hausses de salaire en fonction des performances du salarié sont ainsi complémentaires.

Agnès BRIZARD (DARES).

Encadré 2

LA NÉGOCIATION

Le terme de négociation (sur les salaires) englobe ici la négociation annuelle obligatoire d'entreprise avec les délégués syndicaux, ainsi que toutes les négociations informelles qui peuvent se dérouler avec d'autres représentants des salariés (comité d'entreprise, délégués du personnel,...) en cas d'absence de délégué syndical. Les accords d'entreprise déposés dans les Directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ne concernent en principe que des accords signés avec au moins un délégué syndical. Lorsque les négociations se sont déroulées sans délégué syndical, mais avec des représentants du personnel, on parle de quasi-accord.

En théorie, les entreprises de plus de 50 salariés ont une représentation syndicale. Toutefois, en pratique, certaines n'ont pas de délégué syndical, surtout lorsqu'elles regroupent plusieurs établissements.

Tableau 7
Taux de négociation et de signature en cas de négociation
selon le type d'augmentation accordée et la taille de l'entreprise, en 1998

En pourcentage

	50 à 99 salariés		100 à 499 salariés		500 salariés et plus		Ensemble	
	Taux de négo- ciation	Taux de signature	Taux de négo- ciation	Taux de signature	Taux de négo- ciation	Taux de signature	Taux de négo- ciation	Taux de signature
Augmentations générales uniquement	60,5	80,5	77,3	70,3	71,1	89,2	67,0	78,5
Augmentations individualisées uniquement	59,4	73,8	78,9	52,1	95,4	38,3	78,0	51,9
Augmentations mixtes	92,7	84,2	93,3	66,3	97,6	66,6	95,2	69,3
Total (y compris aucune augmentation)	67,1	79,9	81,6	63,1	94,8	65,8	81,8	68,4

Lecture : pour 60,5 % des salariés des entreprises de 50 à 99 salariés n'accordant que des augmentations générales, le montant de ces hausses a été négocié. Pour 80,5 % d'entre eux, la négociation a débouché sur un accord ou quasi-accord (encadré 2).

Source : MES-DARES, enquête individualisation des salaires 1998.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES 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. : 01.44.38.23.11 ou 23.14. Télécopie 01.44.38.24.43. www.travail.gouv.fr (Rubrique Emploi puis Études et Statistiques) - Directeur de la publication : Claude Seibel.

Secrétariat de rédaction : Catherine Demaison et Evelyn Ferreira. Maquettistes : Myriam Garric, Daniel Lepasant, Guy Barbut. Conception graphique : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Flashage : AMC, Paris. Impression : Ecoprint, Pontcarré et JCDM-BUDY, Paris. Reprographie : DARES. Abonnements : La documentation Française, 124 rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex. Tél. : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00 - <http://www.ladocfrancaise.gouv.fr>
PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES : 1 an (52 n°) : 701,87 F (107 Euros) - Europe : 737,95 F (112,50 Euros) - Autres pays : 751,07 F (114,50 Euros). Publicité : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.



Ministère de l'emploi
et de la solidarité

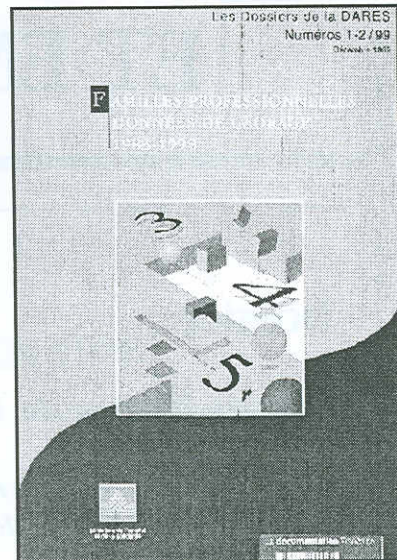
Direction de l'animation de la recherche,
des études et des statistiques

Les Dossiers de la Dares

Numéros 1-2/99

Décembre 1999

FAMILLES PROFESSIONNELLES DONNÉES DE CADRAGE 1983-1998



À partir de l'exploitation d'une riche base de données statistiques, ce document permet de dresser un bilan détaillé de la situation de l'emploi et du marché du travail pour 83 familles professionnelles.

Il fournit les caractéristiques des actifs en emploi selon leur métier : sont-ils de sexe masculin ou féminin, jeunes ou âgés, peu ou très diplômés ? Sont-ils salariés ou indépendants ? Ont-ils un contrat à durée déterminée ou indéterminée ? Travaillent-ils à temps plein ou sont-ils à temps partiel ?

Il permet également de décrire la mobilité : quelle est l'importance des flux d'entrée et de sortie dans la profession ? Les recrutements concernent-ils des jeunes, des chômeurs ou des individus qui changent d'entreprises ? Quel est le devenir de ceux qui sortent ?

Enfin, ce dossier permet d'éclairer la situation sur le marché du travail : le chômage est-il élevé ? S'agit-il d'un chômage de longue durée ? Les chômeurs sont-ils jeunes, âgés, de sexe masculin ou féminin, diplômés ? Existe-t-il pour certains métiers des pénuries ou au contraire des excédents de main-d'oeuvre ?

En vente à :

La Documentation Française

29-31, quai Voltaire - 75344 Paris Cedex 07
Téléphone : 01.40.15.70.00 - Télécopie : 01.40.15.72.30
<http://www.ladocfrancaise.gouv.fr>

380 pages
190 FF - 28,96
Euros