

P REMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES

LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE EN 1995 ET AU DÉBUT 1996

La vigoureuse reprise de la négociation d'entreprise qui s'était manifestée en 1994 s'est confirmée en 1995, avec une progression de 16 % du nombre des accords conclus. Au total 8 615 accords ont été signés en 1995, couvrant environ 3 millions de salariés. Près de sept salariés couverts sur dix travaillent dans des entreprises de plus de 1 000 salariés.

Salaires et temps de travail demeurent les deux thèmes principaux de la négociation avec une progression plus rapide pour le premier (+16% d'accords salariaux conclus en 1995 par rapport à 1994) que pour le second (+ 9 %).

Les augmentations de salaire négociées sont un peu plus élevées qu'en 1994 : 2,2 % pour l'ensemble des augmentations, 1,9 % pour les seules augmentations générales uniformes.

Quant aux accords portant sur la durée du travail, leur répartition ne s'est guère modifiée par rapport à 1994 et la proportion d'accords traitant de la modulation-annualisation reste stable autour de 20 %.

Enfin, après deux années de progression, l'activité conventionnelle semble se stabiliser au premier semestre 1996.

Avec 8 615 accords signés en 1995, la négociation d'entreprise a progressé de 16 % par rapport à 1994, année qui avait déjà connu une augmentation de 14 % du nombre des accords conclus. Les années 1994 et 1995 se caractérisent donc par une forte activité conventionnelle au sein des entreprises et des établissements après la stagnation des années 1992 et 1993 (tableau 1).

La progression du nombre des accords, tout en restant sensible, s'infléchit un peu au cours du second semestre 1995. Enfin, les données provisoires relatives au premier semestre 1996 semblent indiquer que la négociation atteint un palier au cours des premiers mois de l'année.

Les évolutions d'ensemble recouvrent des situations assez diverses au niveau régional. En particulier, on observe que, globalement, la négociation a marqué le pas dans la région d'Ile-de-France où le nombre total d'accords signés n'a pas varié, à quelques unités près, entre 1994 et 1995. En province, en re-



Tableau 1
La négociation d'entreprise depuis 1991

	1991	1992	1993*	1994*	1995
Nombre total d'accords (d'entreprise ou d'établissement)	6 754	6 405	6 540	7 450	8 615
Nombre d'accords d'entreprise	4 204	3 949	3 940	4 670	5 315
Nombre d'accords d'établissement	2 550	2 456	2 600	2 780	3 300
Nombre d'entreprises signataires	2 732	2 595	2 485	2 800	3 162
Effectifs	2 075 000	2 299 000	2 357 000	2 560 000	2 632 000
Nombre d'établissements signataires .	1 880	1 719	1 852	1 930	2 272
Effectifs	764 000	747 000	758 000	760 000	825 000
Nombre total d'entreprises concernées par la signature d'accords (d'entreprise ou d'établissement)	3 925	3 726	3 640	3 920	4 476
Effectifs concernés	2 475 000	2 733 000	2 855 000	2 990 000	3 046 000

* En 1993 et 1994 le département des Hauts-de-Seine n'a pas transmis d'informations à l'exception du nombre total d'accords : les données concernant ce département ont été estimées.

Source : MTAS-DARES.

vanche, le nombre d'accords a augmenté de 22 %, cette forte progression recouvrant aussi des évolutions diversifiées selon les régions.

Cette stagnation de la négociation en Ile-de-France - si l'on exclut les données relatives au département des Hauts-de-Seine qui brouillent un peu la lecture des résultats (1) - résulte d'une croissance modérée de la négociation au niveau des entreprises, compensée par une baisse sensible du nombre des accords d'établissement. Par contre, en province, les accords d'établissement ont poursuivi leur progression, à un rythme un peu moins rapide que les accords d'entreprise.

Quant aux unités signataires, entreprises ou établissements, leur nombre s'accroît presque aussi vite que celui des accords (tableau 1). Mais là encore ces résultats globaux correspondent à des situations différentes. Le nombre d'unités signataires augmente de 7 % en Ile-de-France où pourtant le nombre des accords n'a pas progressé : le nombre moyen de textes signés par entreprise ou par établissement y a donc fortement diminué. En province, le nombre d'unités signatari-

(1) - Le département des Hauts-de-Seine n'a pas transmis d'informations en 1993 et 1994 à l'exception du nombre total d'accords. Certaines données manquantes ont donc été estimées.

res progresse d'environ 18 %, et le nombre d'accords de 22 %. Le nombre moyen de textes signés par unité augmente donc légèrement, passant de 1,53 en 1994 à 1,58 en 1995. En tout état de cause, l'accroissement du nombre des accords en 1995 résulte essentiellement de la diffusion de la négociation à de nouvelles entreprises et de nouveaux établissements, l'augmentation du nombre d'accords par entreprise ne jouant qu'un rôle marginal.

Au total 3 162 entreprises et 2 272 établissements ont signé un ou plusieurs accords. Mais sur trois établissements signataires d'accords, un au moins était déjà couvert par un accord d'entreprise, portant sur des thèmes différents ou complémentaires. Ce double niveau de négociation est plus fréquent au sein des grandes unités.

En éliminant les doubles comptes, le nombre de salariés couverts par au moins un accord signé en 1995 s'établit à un peu plus de 3 millions (tableau 2).

La diffusion de la pratique de la négociation aux petites unités reste faible

La négociation reste essentiellement le fait des grandes unités. En 1995, qu'il s'agisse d'entreprises ou d'établissements, environ la moitié des signataires d'accords sont des unités de plus de 200 salariés. En termes d'effectifs, la prépondérance des grandes entreprises est encore plus frappante : parmi les salariés couverts par un accord d'entreprise,

Tableau 2
Les accords signés en 1995 selon la taille des unités signataires

Entreprises signataires

Taille	Nombre d'accords	%	Entreprises	Effectifs couverts	Effectifs en %
Inconnue	29	0,5	26		
1 à 49	244	4,6	203	6 101	0,2
50 à 99	689	13,0	523	39 073	1,5
100 à 199	1 066	20,1	752	108 269	4,1
200 à 499	1 512	28,4	894	277 019	10,5
500 à 999	825	15,5	385	272 157	10,3
1 000 et plus	950	17,9	379	1 929 767	73,3
Ensemble	5 315	100,0	3 162	2 632 386	100,0

Établissements signataires

Taille	Nombre d'accords	%	Établissements	Effectifs couverts	Effectifs en %	dont : double niveau*
Inconnue	32	1,0	27			
1 à 49	245	7,4	206	5 992	0,7	1 365
50 à 99	468	14,2	373	27 513	3,3	7 469
100 à 199	781	23,7	566	80 969	9,8	23 607
200 à 499	1 082	32,8	706	217 166	26,3	83 117
500 à 999	469	14,2	277	189 818	23,0	96 921
1 000 et plus	223	6,8	117	303 599	36,8	198 711
Ensemble	3 300	100,0	2 272	825 057	100,0	411 190

* effectifs d'établissements déjà couverts par un accord d'entreprise.

Source : MTAS-DARES.

Tableau 3
Ventilation des accords signés en 1995 et des effectifs salariés correspondants selon l'activité économique

SECTEUR	Nombre d'accords	dont : salaires	dont : durée	Effectifs concernés (1)	dont : salaires	dont : durée	% par activité	% taux de couverture (2)
EA Agriculture	4	1		#				
EB Industries agric et alim	448	212	191	92 933	65 315	49 734	3,1	18,6
EC Ind des biens de consom	804	350	409	140 432	77 649	82 625	4,6	18,3
ED Ind automobile	287	114	161	167 192	93 217	96 257	5,5	59,9
EE Ind. des biens d'équip	1 000	458	502	253 248	171 905	145 865	8,3	32,2
EF Ind. des biens interm	2 148	1 110	934	457 158	296 617	224 794	15,0	31,1
EG Energie	177	43	51	82 210	16 173	9 821	2,7	36,0
EH Construction	253	164	121	77 635	47 021	26 132	2,5	6,5
EJ Commerce	689	448	221	252 046	223 296	132 795	8,3	9,8
EK Transports	325	191	134	279 439	51 328	206 994	9,2	32,7
EL Activités financières	548	168	157	307 563	104 265	161 043	10,1	48,0
EM Activités immobilières	140	70	45	26 982	14 839	9 102	0,9	9,0
EN Services aux entreprises	816	350	253	526 006	354 986	133 706	17,3	23,2
EP Services aux particuliers	223	113	71	86 271	58 467	40 960	2,8	8,8
EQ Educ, santé, action sociale	391	168	185	85 723	43 472	46 859	2,8	7,1
ER Administrat., activ. associat.	235	67	81	58 606	24 285	27 431	1,9	
Non déterminé	127	55	55	152 809	55 131	138 764	5,0	
Ensemble	8 615	4 082	3 571	3 046 253	1 697 699	1 532 882	100,0	21,0
dont :								
Industrie, n. c. construction	4 864	2 287	2 248	1 193 173	720 876	609 096	39,2	29,6
Services	2 353	936	792	1 091 151	600 314	419 101	35,8	18,6

(1) - Sans doubles comptes entreprise-établissement (« doubles niveaux »).

(2) - Le taux de couverture mesure la part des salariés couverts par les accords dans l'effectif salarié total du secteur, avec comme référence les effectifs UNEDIC; estimations INSEE pour charbonnages, électricité et postes-télécom.

Source : MTAS-DARES.

sept sur dix appartiennent à une entreprise de plus de 1 000 salariés; les établissements de plus de 200 salariés où un accord a été signé en 1995 regroupent 85 % des salariés couverts par la négociation d'établissement et plus de la moitié de ces salariés sont déjà couverts par un accord d'entreprise (tableau 2).

Pourtant, le développement de la pratique de la négociation en 1995 s'est accompli en partie grâce aux entreprises de taille moyenne : il se produit, aussi bien pour les entreprises que pour les établissements, un glissement vers des unités plus petites.

La négociation a plus fortement progressé dans l'industrie

La répartition globale de la négociation par grands secteurs, fortement liée à leur inégale concentration, ne se modifie guère. Près

de six accords sur dix sont conclus dans l'industrie où ils couvrent environ 30 % des effectifs salariés. Avec 2 150 accords, soit presque la moitié de ceux signés dans l'industrie, le secteur des biens intermédiaires arrive en tête. La construction et le commerce, où les petites entreprises sont nombreuses, sont des secteurs où l'on négocie peu : 3 % seulement des accords sont signés dans la construction et 8 % dans le commerce. Enfin le secteur des services regroupe 27 % des accords, soit beaucoup moins que l'industrie. Mais ces accords sont plus souvent signés au sein de grandes unités, car les effectifs couverts, un peu plus d'un million, sont presque aussi nombreux. En termes d'effectifs, les taux de couverture sont particulièrement élevés dans les services aux entreprises et dans les activités financières (banques et assurances) (tableau 3).

Les comparaisons avec l'année 1994 sont rendues délicates par

l'absence, cette année là, des données relatives au département des Hauts-de-Seine. En excluant ce département, on observe cependant que le volume des accords signés a progressé dans la majorité des secteurs, mais plus particulièrement dans l'industrie, où l'augmentation est presque partout supérieure à 20 %. En revanche, le secteur tertiaire a connu des évolutions plus contrastées; l'accroissement de l'intensité de la négociation est sensible dans les services rendus aux entreprises et dans les activités financières, mais moindre dans les autres activités.

La proportion d'accords sur les salaires : forte progression en province, recul en Ile-de-France

Le nombre des accords progresse différemment selon le thème abordé. En 1995, les évolutions les plus marquantes portent sur les salaires,

la durée du travail et les systèmes d'épargne et prévoyance (tableau 4).

Avec un peu moins de 3 600 accords signés en 1995, le thème «durée du travail» a continué d'augmenter, moins vite toutefois que l'ensemble des accords. Si la part des accords sur le temps de travail diminue donc en 1995 (de 44,1 % du total à 41,5 %), c'est du fait du regain de la négociation salariale, liée à la reprise économique observée sur la période. De ce fait, la part des accords salariaux se maintient, passant de 47,2 % à 47,4 %. En Ile-de-France, où se concentrent presque le quart des accords sur les salaires, la stagnation globale de la négociation s'accompagne d'un recul important du nombre d'accords salariaux (-11 %). A l'inverse, dans la plupart des autres régions, la part du thème «salaires» est en progression : au total, le nombre d'accords de salaire augmente de 27 % en province et leur proportion s'accroît de 2,2 points.

En 1995 un autre élément marquant est la progression du thème «épargne et prévoyance». La part de ces accords passe de 6,7 % à 8,4 %, avec une augmentation plus accusée en Ile-de-France (2).

En excluant le département des Hauts-de-Seine, les tendances restent les mêmes, mais la part des accords salariaux progresse plus sensiblement, passant de 46,8 % en 1994 à 48,1 % en 1995, alors que

(2) - Ces résultats sont sans doute un peu biaisés par les données relatives au département des Hauts-de-Seine (700 accords manquant environ en 1995).

En 1993 et 1994 la ventilation par thèmes avait été estimée, en tenant compte à la fois des particularités de ce département, telles qu'elles apparaissaient en 1992, et des évolutions constatées par ailleurs. Les informations transmises en 1995 font apparaître une structure par thèmes très différente du restant de l'Ile-de-France et encore plus différente de ce qui avait été estimé.

(3) - Propension à signer : proportion d'accords signés par un syndicat quand il est présent à la négociation (hors situations de désaccord).

Encadré

ACCORDS D'ENTREPRISE : QUE MESURE-T-ON ?

Les lois Auroux, promulguées en 1982, imposent aux entreprises ayant un délégué syndical une négociation annuelle obligatoire sur les salaires et le temps de travail et une négociation quinquennale sur les classifications. D'autres sujets peuvent être négociés. L'accord signé par les parties doit être déposé à la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, où il est dûment enregistré.

Ces accords, qui se présentent sous une forme «littéraire», font l'objet d'une exploitation statistique : à cet effet une fiche statistique comportant des informations sur l'entreprise ou l'établissement signataire et sur l'identification des thèmes de la négociation est remplie par la Direction départementale. Cette fiche est transmise, avec un exemplaire de l'accord, à la Direction régionale : là, les volets «salaires» et «durée du travail», s'ils existent, sont analysés puis codifiés sur la fiche statistique au travers d'une grille préétablie.

Les résultats présentés ci-contre proviennent d'une exploitation exhaustive de ces fiches.

Depuis 1994 les procès-verbaux de désaccord sont également recensés, ainsi que les accords atypiques (sans délégué syndical), dont le dépôt n'est pas obligatoire et qui sont comptabilisés séparément. Environ 200 accords atypiques ont été déposés en 1995.

Par ailleurs, la loi du 12 novembre 1996 sur le développement de la négociation collective, mettant en oeuvre le dispositif expérimental prévu par l'accord interprofessionnel du 31 octobre 1995, va permettre aux entreprises dépourvues de délégués syndicaux de négocier des textes ayant la qualité d'accords, sous réserve de l'existence d'un accord de branche fixant les cadres de telles négociations. Ces nouveaux accords seront comptabilisés à partir de 1997.

Les quelques 8 600 accords et 850 procès-verbaux de désaccord recensés en 1995 sont loin de retracer tous les aspects de la négociation.

Tout d'abord, le champ couvert par les lois Auroux est en théorie plus étendu : toutes les entreprises assujetties ne négocient pas comme elles le devraient.

En second lieu, la négociation n'aboutit pas nécessairement. Elle aboutit deux fois sur trois à un accord, d'après l'enquête REPONSE réalisée en 1992 par la DARES. Les dernières enquêtes sur l'individualisation des salaires mettent en évidence une diminution de cette proportion au cours des trois dernières années; en 1995 un accord aurait été signé pour deux négociations.

Enfin les accords, et a fortiori les procès-verbaux de désaccord, ne sont pas systématiquement déposés dans les Directions départementales.

On peut supposer cependant que cette sous-déclaration reste constante dans le temps. L'analyse du contenu des accords et des caractéristiques des entreprises signataires reste donc riche d'enseignements même si l'exhaustivité des accords recueillis n'est pas atteinte.

la proportion des accords sur la durée du travail passe de 45,1 % à 43,3 %.

La CFDT reste le principal syndicat signataire d'accords

Tous les syndicats ont signé davantage d'accords en 1995. En proportion du total, la CFDT occupe la première place avec un peu plus de 57 %, suivie d'assez loin par la CGT et par FO qui signent respectivement 47 % et 42 % des accords.

La CFDT augmente régulièrement sa participation aux accords d'entreprise depuis 1989. La proportion d'accords signés par la CGT s'est aussi sensiblement accrue en 1995 avec la forte progression de la négociation dans l'industrie, et notamment dans le secteur des biens intermédiaires, où elle est particulièrement implantée. Mais, en dehors de cet effet structurel, la CGT a aussi plus souvent signé qu'en 1994 les accords issus de négociations où elle était représentée : sa propension à signer (3), qui reste largement in-

Tableau 4
Répartition des accords selon les thèmes négociés

Thèmes négociés (un accord peut aborder plusieurs thèmes)	1991		1992		1993 *		1994 *		1995	
	nb	%	nb	%	nb	%	nb	%	nb	%
Salaires et primes	3 633	53,8	3 373	52,7	3 195	48,9	3 518	47,2	4 082	47,4
Temps de travail	2 739	40,6	2 638	41,2	2 849	43,6	3 285	44,1	3 571	41,5
Classifications	386	5,7	394	6,2	349	5,3	375	5,0	440	5,1
Droit syndical et institutions représentatives **	490	7,3	551	8,6	493	7,5	630	8,5	698	8,1
Conditions de travail	104	1,5	121	1,9	116	1,8	161	2,2	201	2,3
Droit d'expression	157	2,3	207	3,2	154	2,4	137	1,8	171	2,0
Formation professionnelle	139	2,1	134	2,1	144	2,2	190	2,6	195	2,3
Emploi	234	3,5	295	4,6	387	5,9	576	7,7	680	7,9
Épargne prévoyance	#	#	#	#	#	#	500	6,7	727	8,4
Autres	1 251	18,5	1 079	16,8	996	15,2	824	11,1	888	10,3
Nombre d'accords	6 754		6 405		6 540		7 450		8 615	

* Estimation: en 1993 et 1994 le département des Hauts-de-Seine n'ayant pas transmis d'informations, les données relatives à ce département ont été estimées.

** Le thème «Droit syndical et institutions représentatives» est légèrement surévalué de 1991 à 1993 (somme de deux codifications distinctes).

Source : MTAS-DARES.

férière à celle des autres syndicats, s'accroît de près de trois points et progresse quel que soit le thème de la négociation.

Les autres organisations syndicales, et surtout la CGC, voient leur part dans les accords signés diminuer un peu par rapport à 1994, si l'on exclut des résultats de 1995 les données des Hauts-de-Seine. En outre, la propension à signer baisse pour la CGC et FO, alors qu'elle est en hausse pour les autres syndicats (tableau 5).

Depuis 1994, les procès-verbaux de désaccord font aussi l'objet d'une exploitation statistique. En 1995, 850 procès-verbaux de désaccord ont été enregistrés, soit environ 10 % du volume des accords d'entreprise, mais ce nombre est loin de refléter la totalité des situations de désaccord.

Neuf désaccords sur dix concernent la question des salaires, ce thème étant accompagné ou non d'autres sujets de négociation. Ces procès-verbaux sont le plus souvent contresignés par un seul syndicat. En 1995 la CGT se place en tête avec 300 contresignés, suivie par la CFDT qui a signé 210 désaccords.

Tableau 5
Signataires des accords

Syndicats	1991		1992		1993		1994		1995	
	Acc.	%	Acc.	%	Acc.	%	Acc.	%	Acc.	%
C.G.T	3 122	46,2	2 926	45,7	2 724	44,5	3 079	45,9	4 065	47,2
C.F.D.T	3 541	52,4	3 415	53,3	3 335	54,5	3 672	54,7	4 936	57,3
C.FE.-C.G.C.	2 703	40,0	2 503	39,1	2 344	38,3	2 498	37,2	3 273	38,0
FO	2 789	41,3	2 691	42,0	2 624	42,9	2 807	41,8	3 617	42,0
C.F.T.C	1 378	20,4	1 361	21,2	1 277	20,9	1 423	21,2	1 912	22,2
Autres	861	12,7	920	14,4	866	14,1	904	13,5	1 302	15,1
Nombre d'accords	6 754		6 405		6 122		6 708		8 615	
					6 540*		7 450*			

* Nombre total d'accords y compris le département des Hauts-de-Seine.

Propension à signer **

Syndicats	1991	1992	1993	1994	1995
C.G.T	74,8	76,4	75,4	75,7	78,4
C.F.D.T	88,3	88,6	9,6	89,4	90,7
C.FE.-C.G.C.	91,7	92,4	92,5	92,6	91,4
FO	88,3	89,7	89,5	88,3	87,7
C.F.T.C	87,6	90,4	89,3	88,7	89,0
Autres	92,1	92,6	91,9	91,8	92,7

** Part des accords signés par un syndicat quand il est présent à la négociation (hors désaccords).

En 1995, environ 30 % des accords ont été signés en présence d'un seul syndicat.

Source : MTAS-DARES.

La négociation sur les salaires : des augmentations un peu plus élevées en 1995 qu'en 1994, et qui semblent se stabiliser en 1996

L'année 1995 a été marquée par une reprise de la négociation salariale, du moins en province. La progression de 16 % du nombre des accords de salaire s'est accompagnée d'une légère hausse du montant des augmentations négociées : 2,3 % en

moyenne par accord contre 2,0 % en 1994. Les augmentations générales uniformes passent de 1,8 % à 2,0 %. Cette progression de 0,2 point est imputable aux accords signés au second semestre, les augmentations négociées en début d'année étant identiques à celles de l'année précédente (2 %).

Si l'on prend en compte les accords prévoyant le gel des salaires, ou même des baisses, dont le nombre est en diminution en 1995, la

moyenne des augmentations générales uniformes s'est établie à 1,9 % en 1995 contre 1,6 % en 1994. De leur côté, les enveloppes prévues pour l'individualisation progressent aussi, qu'elles soient ou non associées à des augmentations générales (tableaux 6 et 6 bis).

Ces hausses de salaire restent modérées, avec un rythme proche de celui des années précédentes. Les salariés qui n'auraient bénéficié que de l'augmentation générale uniforme moyenne prévue dans les accords du premier trimestre 1995, soit 2,0 %, ont maintenu leur pouvoir d'achat. Des augmentations individuelles ont pu toutefois s'y ajouter.

Les données provisoires relatives au début de l'année 1996 font apparaître un recul marqué de la proportion d'accords signés sur le thème des salaires. Pourtant, les augmentations générales uniformes restent au même niveau qu'au début de l'année 1995 (2 %), et les augmentations catégorielles ont même légèrement progressé, qu'elles soient ou non complétées par des augmentations individualisées.

Compte tenu d'une prévision d'inflation de 1,5 % pour l'année 1996, les salariés qui ne bénéficieraient que de l'augmentation générale uniforme négociée en début d'année, soit 2 %, réaliseraient des gains de pouvoir d'achat (tableau 7).

L'individualisation gagne de nouveau du terrain en 1995

Avec le retour de meilleurs résultats pour l'année 1994, les entreprises ont été plus nombreuses en 1995 à signer des accords prévoyant une enveloppe d'augmentations individualisées. Au total, en prenant en compte toutes les formes d'individualisation, associées ou non à des augmentations générales, cette pratique a fait l'objet d'environ 38 % des accords de salaire, contre 33 % en 1994. L'extension de l'individualisation s'est accompagnée, comme cela a été déjà souligné plus haut, d'une augmentation du montant des enveloppes négociées.

Parallèlement, la proportion d'accords ne stipulant que des augmentations uniformes a baissé de 5 points, tombant pour la première

fois au-dessous de la barre des 50 %, alors qu'elle atteignait 67 % en 1986. En revanche, les augmentations catégorielles seules conservent, par rapport à 1994, une part stable dans les accords (13 %).

Le début de l'année 1996 ne paraît pas marquer de rupture par rapport à cette tendance. Bien que les montants des sommes attribuées à l'individualisation ne progressent plus, la pratique de l'individualisation s'est encore étendue au premier semestre 1996, avec 41 % des accords contre 39 % au premier semestre 1995. Elle prend le pas sur les augmentations générales uniformes qui, dans la première moitié de l'année 1996, ne concernent plus que 47 % des accords de salaire.

La proportion d'accords ne prévoyant que des augmentations générales uniformes est toujours plus élevée parmi les petites et moyennes unités qui sont également celles qui négocient les plus fortes augmentations uniformes. Au-dessus de 200 salariés la complexité de la politique salariale s'accroît, et la pratique plus fréquente d'augmentations individualisées associées à

Tableau 6
Structure des accords salariaux par forme d'augmentation

En pourcentage

Forme d'augmentation	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
Générales uniformes	79,4	73,7	69,4	68,3	73,8	76,5	72,2	69,8
dont : uniformes seules	58,4	56,9	54,8	52,6	53,8	56,1	54,4	49,1
mixtes (1)	21,0	16,9	14,6	15,7	20,0	20,3	17,8	20,7
Générales différenciées	15,4	22,5	26,8	27,1	22,5	18,3	23,1	25,9
dont : mixtes (2)	7,3	9,7	13,5	14,5	12,5	9,4	10,2	12,8
Individualisation seule (3)	5,3	3,6	3,8	4,8	3,7	5,3	4,7	4,2
Ensemble Individualisation (1)+(2)+(3)	33,5	30,2	31,9	34,7	36,2	35,0	32,7	37,7

Tableau 6 bis
Montant des augmentations négociées (n. c. baisses ou gels des salaires)

% d'augmentation par accord signé

Forme d'augmentation	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
Générales uniformes seules	2,2	2,5	2,7	2,7	2,6	2,0	1,8	2,0
dont : au premier trimestre	#	#	3,0	2,9	2,8	2,2	2,0	2,0
Individualisation seule	2,9	2,7	3,3	3,2	3,1	2,0	1,8	2,2
Individualisation avec augm. uniforme	1,3	2,0	1,3	1,2	1,3	1,1	1,1	1,3
Individualisation avec augm. différenciée	1,4	1,6	2,0	1,9	1,8	1,5	1,3	1,5
Prix à la consommation (1)	2,9	3,6	3,4	3,1	1,9	1,9	1,3	2,0

(1) indice hors tabac, ménages urbains ouvriers ou employés (glissements décalés).

Source : MTAS-DARES.

des augmentations catégorielles se traduit par des augmentations totales plus élevées.

Le type d'augmentation négociée varie cependant beaucoup plus selon le secteur d'activité que selon la taille des unités signataires. La part des augmentations générales uniformes va ainsi de 23 % dans l'industrie automobile à plus de 70 % dans les transports. En moyenne, les augmentations totales ont été légèrement plus élevées dans l'industrie que dans les services, et c'est dans le secteur des biens d'équipement et celui de l'automobile que l'on observe les augmentations les plus importantes.

En 1995, un tiers des entreprises signataires d'un accord salarial ont également un accord d'intéressement en vigueur

Sur trois entreprises ayant signé en 1995 un accord d'entreprise ou d'établissement, une a également un accord d'intéressement en vigueur. Cette «double couverture» atteint 37 % si l'on se limite aux entreprises ayant signé un accord de salaire. Les entreprises qui ont un accord de salaire sont d'autant plus nombreuses à pratiquer l'intéressement que leur taille est plus élevée, et elles sont majoritaires au delà de 500 salariés. Au total, 55 % des salariés couverts par un accord de salaire sont également concernés par un accord d'intéressement.

La pratique des augmentations individualisées est aussi plus répandue lorsqu'existe un accord d'intéressement, et ce, quelle que soit la taille de l'entreprise. Les entreprises qui distribuent des primes d'intéressement à caractère collectif privilégient donc également plus souvent des formules d'augmentation de salaire liées aux performances individuelles.

En 1995, l'existence d'un accord d'intéressement n'a pas eu d'inci-

Tableau 7
Montant des augmentations négociées
(y compris baisses ou gels des salaires)

% d'augmentation par accord signé

Forme d'augmentation	1 ^{er} semestre 1995	1 ^{er} semestre 1996 (prov.)
Augmentation totale	2,3	2,3
Générales uniformes seules	2,0	2,0
Différenciées bas de grille	2,3	2,4
Différenciées haut de grille	1,6	1,6
Individualisation seule	2,2	2,3
Individualisation avec augm. uniforme	1,3	1,1
Individualisation avec augm. différenciée	1,4	1,6
Prix à la consommation (glissement sur l'année)	2,0	1,5

Source : MTAS-DARES.

dence, globalement, sur le montant total moyen des augmentations négociées. Toutefois, les augmentations générales seules apparaissent dans ce cas un peu moins élevées et, inversement, les systèmes mixtes «augmentations générales + augmentations individualisées» conduisent à des augmentations un peu plus fortes.

Le nombre d'accords sur le le temps de travail augmente

En 1995, la négociation sur le temps de travail progresse, mais à un rythme plus élevé (+ 9 %) qu'en 1994. Les caractéristiques de la négociation sur ce thème changent peu, mais les accords sont plus souvent signés au niveau de l'établissement que de l'entreprise, ce qui semble indiquer une décentralisation de la négociation dans ce domaine.

La tendance à l'élargissement des sujets négociés se confirme puisque les accords relatifs à l'aménagement du temps de travail sont plus nombreux que ceux qui traitent de la gestion classique du temps de travail, tels que la fixation des congés ou l'organisation de la durée du travail (tableau 8). La structure des accords signés sur le temps de travail diffère toutefois sensiblement entre l'Ile-de-France, où les accords traitant de la gestion classique du temps de travail sont encore légè-

ment majoritaires, et la province, où le thème de l'aménagement du temps de travail domine.

Stabilité de la modulation et progression du repos compensateur de remplacement

L'aménagement du temps de travail est négocié dans près de six accords de temps de travail sur dix en 1995, mais sa part régresse au début de l'année 1996 (données provisoires).

Modulation-annualisation (près d'un accord sur cinq) et heures supplémentaires (17 % des accords) restent les thèmes les plus traités. Mais alors qu'en 1993, les accords de modulation représentaient la partie la plus dynamique de la négociation sur l'aménagement du temps de travail, leur part se stabilise autour de 20 % depuis cette date, malgré l'ajout, par la Loi quinquennale, d'une troisième forme de modulation, dite «annualisation». Ces accords sont surtout négociés dans la métallurgie et dans l'équipement mécanique, mais aussi dans l'industrie de l'habillement et du cuir. L'emploi y apparaît de plus en plus comme une préoccupation sous-jacente. Les contreparties à la modulation se traduisent par l'octroi de temps de repos, souvent sous la forme de repos compensateur de remplacement.

Parmi les accords portant sur les heures supplémentaires, ceux qui traitent du repos compensateur de remplacement enregistrent une progression particulièrement marquée. Ils sont négociés principalement dans la métallurgie et l'industrie agro-alimentaire, et sont souvent conclus pour une durée déterminée et à titre expérimental, les parties se réservant la possibilité de les réviser à l'issue d'une année d'application. Souvent liés à la modulation, ils alimentent également le compte-épargne temps.

Le temps partiel est négocié dans plus d'une entreprise sur dix, proportion stable par rapport à 1994. Il est très présent dans le secteur tertiaire : santé et action sociale, services opérationnels et activités financières, mais moins souvent négocié en province qu'en région parisienne, où il regroupe près de 21 % des accords signés. Constat à rapprocher du fait que de nombreux sièges sociaux d'entreprises du secteur tertiaire sont implantés en région parisienne.

Après avoir repris de l'ampleur en 1994, la négociation sur les *dispositifs permettant d'augmenter la durée d'utilisation des équipements* se stabilise, avec environ un accord sur quatre. Le thème du *travail en équipes successives* concerne, en 1995, 13 % des accords sur le temps de travail. Outre la métallurgie et la transformation des métaux, l'industrie des composants électriques et électroniques et les industries agricoles alimentaires sont les plus concernées. La négociation sur le travail en équipes a porté essentiellement sur leur temps de travail, avec principalement des reconductions ou des aménagements d'horaires prévus pour les salariés des différentes équipes. Les *équipes de suppléance* sont le thème de près de 10 % des accords signés en 1995, dans les mêmes secteurs que le travail en équipes.

Tableau 8
La négociation d'entreprise sur le temps de travail en 1995 : les principaux thèmes (*)
Fréquence en %

Nombre d'accords sur le temps de travail : 3 571			
	%		%
Accord sur l'aménagement du temps de travail	57	Accord sur la gestion du temps de travail	50
dont :		dont :	
Modulation ou annualisation	19	Durée hebdomadaire	17
Heures supplémentaires	17	- simple reconduction	11
Temps partiel (y.c. le temps partiel annualisé)	11	- réduction de la durée	5
Travail en équipes successives	13	- augmentation de la durée	1
Equipes de suppléance de fin de semaine	9,5	Congés payés, ponts, jours fériés	42
Travail de nuit	4	- compte-épargne congés	5

*Un accord pouvant traiter simultanément de plusieurs thèmes, les pourcentages ne peuvent pas s'additionner.

Source : MTAS-DARES.

Le compte-épargne congés en progression constante depuis sa mise en place

Après une diminution du nombre d'accords traitant de la *gestion classique du temps de travail*, leur part se stabilise autour d'un accord sur deux en 1995.

La gestion des *congés, ponts et jours fériés* représente toujours le thème dominant des accords signés en la matière : plus de deux accords sur cinq les mentionnent. Les congés payés restent le principal sujet de la négociation (un accord sur cinq environ), qui porte majoritairement sur la fixation des dates de congés. La fixation des ponts occupe toujours la seconde place, tandis que la négociation sur les jours fériés augmente, et apparaît dans près de 8 % des accords sur le temps de travail. Dans la gestion des congés particuliers, ce sont les clauses d'ancienneté qui reviennent le plus souvent.

Les accords portant sur l'*organisation de la semaine de travail* représentent quant à eux moins d'un accord sur cinq en 1995, comme en 1994, et prévoient le plus souvent une simple reconduction de la durée du travail (un peu moins d'un accord sur dix).

La négociation sur la *réduction du temps de travail* semble repren-

dre au début de l'année 1996. Le secteur des transports est un de ceux qui a le plus signé d'accords de réduction du temps de travail : il s'agit là de la déclinaison, au niveau de l'entreprise, de l'accord national signé le 23 novembre 1994 sur les temps de service, les repos récupérateurs et la rémunération des personnels de transports routiers de marchandises longue distance.

La négociation sur le *compte-épargne congés* est enfin la plus dynamique, même si en pourcentage, ce thème reste encore mineur (moins de 5 % des accords sur le temps de travail), et progresse en 1996. Le compte-épargne temps, issu de la loi sur la participation du 25 juillet 1994, ouvre aux salariés la possibilité de capitaliser du temps pour permettre la prise d'un congé individuel, selon des modalités librement définies par accord collectif. Les banques de congés sont toujours les plus négociées, mais la transformation de primes en congés prend de plus en plus d'importance. Les secteurs concernés sont surtout le gaz, l'électricité et l'eau, mais aussi l'équipement mécanique, les transports et les activités financières.

Simone BANGOURA
Valérie LE CORRE
(DARES).