DARES

Mars 2006 - N° 09.1

Première Synthèses Informations

L'INDIVIDUALISATION DES HAUSSES DE SALAIRE DE BASE :

près de six salariés sur dix concernés

Dans les entreprises privées non agricoles de 10 salariés ou plus, 86 % des salariés ont bénéficié d'une hausse de salaire en 2004. Plus les entreprises sont grandes, plus cette proportion est élevée.

Les salaires de base ont augmenté de 2,5 %, dont 0,9 point sous forme d'augmentations individualisées. Les revalorisations catégorielles de salaires sont plus homogènes qu'antérieurement.

En 2004, comme en 2003, les deux tiers des salariés augmentés ont bénéficié d'augmentations individualisées, qu'elles soient accompagnées ou non d'augmentations générales. Toutefois, ceux qui n'ont bénéficié que d'augmentations individualisées sont proportionnellement moins nombreux qu'en 2003.

En cas de négociations salariales, les augmentations de salaires sont plus élevées, mais sans modifier véritablement la part des augmentations individualisées. Lorsque les négociations débouchent sur un accord salarial, les augmentations individualisées ont un poids plus faible qu'en l'absence d'accord.

En 2004, dans les entreprises du secteur marchand non agricole de 10 salariés ou plus, les salaires ont augmenté en moyenne de 2,5 % pour l'ensemble des salariés, y compris ceux qui n'ont pas été augmentés. Cette croissance est très proche de celle du salaire mensuel de base, calculée à partir de l'enquête trimestrielle ACEMO et estimée à 2,6 % *(1)*.

Cette hausse moyenne des salaires est plus forte qu'en 2003. D'une part, les revalorisations salariales sont plus fréquentes (86,4 % des salariés ont été augmentés, contre 79 % en 2003) ; d'autre part, parmi les salariés augmentés, les augmentations moyennes sont plus importantes qu'en 2003, quel que soit le type d'augmentation accordé.

En 2004, les salaires augmentent plus particulièrement pour les salariés payés aux minima légaux. Dans un contexte où les prix, hors tabac, augmentent un peu plus rapidement qu'en 2003, les minima légaux ont été relevés de 4,4 % en moyenne et jusqu'à 5,8 % pour le SMIC horaire au 1er juillet, dans le cadre du processus de convergence du SMIC et des garanties mensuelles de rémunération.

Plus l'entreprise est grande et plus les salariés ont bénéficié d'augmentations : la quasi-totalité des salariés des entreprises d'au moins 2 000 salariés a reçu une augmentation en 2004. En revanche, dans les entreprises de 10 à 49 salariés, seuls deux salariés sur trois ont été augmentés. Les entreprises industrielles ont accordé plus fréquemment que les autres des augmentations de salaire : plus de 90 % des salariés en ont bénéficié dans la plupart des secteurs industriels, contre 80 % dans le secteur tertiaire.

Moins d'augmentations totalement individualisées

En 2004, les augmentations individualisées contribuent à 43 % de la hausse des salaires de base, contre 45 % en 2003 (tableau 1).

Ces augmentations individualisées sont fréquemment accompagnées d'augmentations générales. Moins d'un salarié augmenté sur cinq a bénéficié d'augmentations totale-

(1) - Le calcul de la croissance du salaire mensuel de base s'effectue à structure constante. Il neutralise ainsi l'effet des changements intervenus, en cours d'année, dans la répartition des salariés selon la qualification ainsi que de l'avancement.

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement

ment individualisées : 17 %, contre 23 % en 2003. Comme en 2003, un tiers des salariés augmentés l'ont été seulement par le biais d'augmentations générales (tableaux 2 et 3). Lorsque les salariés ne bénéficient que d'une augmentation générale, la progression de leur salaire est moindre que s'ils ont accès à des augmentations individualisées (tableau 4).

L'ampleur des augmentations individualisées dans l'augmentation globale des salaires et la proportion de salariés bénéficiant d'augmentations individualisées sont, de fait, les deux indicateurs qui permettent de mesurer l'individualisation des hausses de salaire de base.

Les petites entreprises ont des pratiques polarisées : des augmentations générales pour la moitié des salariés augmentés et des augmentations totalement individualisées pour près d'un quart. Les plus grandes, en revanche, recourent essentiellement à des augmentations mixtes (générales et individualisées) : dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés, près de 80 % des salariés sont concernés.

Surtout dans les entreprises industrielles

Les augmentations mixtes, générales et individualisées, sont plus fréquentes dans des secteurs concentrés comme l'industrie automobile ou l'énergie : 90 % des salariés en bénéficient. Les augmentations totalement individualisées se pratiquent essentiellement dans le secteur des activités financières, puisqu'elles y concernent 40 % des salariés. En revanche, les augmentations générales seules sont plus répandues dans les services personnels, notamment les hôtels-cafés-restaurants et, dans une moindre mesure, la construction. En effet, dans ces secteurs, les entreprises sont souvent plus petites et emploient une proportion importante de salariés rémunérés au voisinage des minima légaux, ce qui favorise ce type d'augmentations.

Le recours à l'individualisation plus fréquent pour les cadres

En 2004, les employés ont été moins fréquemment augmentés que les autres salariés. Cela résulte, pour partie, d'un effet mécanique dû à de nouvelles embauches. En effet, l'emploi a continué de progresser dans les services marchands, secteurs où les employés sont proportionnellement plus nombreux que dans le

Tableau 1
Partage de l'augmentation des salaires en 2004 selon la taille de l'entreprise

En pourcentage

	10 à 49 salariés	50 à 249 salariés	250 à 1 999 sal.	2 000 sal. ou plus	Total 2004	Total 2003
Total	**2,2**	**2,4**	**2,5**	**2,8**	**2,5**	**2,0**
dont :						
augmentation générale	1,4	1,5	1,4	1,3	1,4	1,1
augmentation individualisée	0,8	1,0	1,1	1,5	1,1	0,9
Part d'individualisation	34,6	39,1	44,0	51,8	42,7	45,0

Source : Dares, enquêtes ACEMO sur l'individualisation des hausses de salaire de base en 2003 et 2004.

Lecture : l'augmentation totale est calculée en incluant tous les salariés couverts par l'enquête, y compris ceux qui n'ont pas été augmentés. En 2004, l'ensemble des salariés a reçu une hausse de salaire moyenne de 2,5 % dont 1,4 % sous forme d'augmentation générale et 1,1 % sous forme d'augmentation individualisée. Le poids de l'individualisation dans l'augmentation totale est donc de 42,7 %.
Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

Encadré 1

L'ENQUÊTE SUR L'INDIVIDUALISATION DES HAUSSES DE SALAIRE

L'enquête annuelle sur l'individualisation des hausses de salaires existe depuis 1985. Elle est actuellement réalisée par voie postale auprès d'un échantillon d'entreprises de 10 salariés au moins, déjà interrogées par l'enquête trimestrielle ACEMO. Traditionnellement, la taille de l'échantillon tiré est de 4 000 unités. Toutes les entreprises de 2 000 salariés ou plus en font partie. L'enquête fournit des résultats sur un champ comprenant près de 205 000 entreprises employant près de 12,5 millions de salariés.

Les questions portent sur l'évolution du seul salaire de base au cours de l'année, sans prendre en compte les rémunérations des heures supplémentaires (ou complémentaires), ni les primes. Sont également exclues toutes les sommes liées à l'épargne salariale. Pour chaque catégorie professionnelle, l'employeur indique le pourcentage d'augmentation globale ou individualisée. Un second volet du questionnaire porte sur les modalités de la négociation salariale.

Tableau 2
Répartition des salariés selon le type d'augmentation reçue et la taille de l'entreprise en 2004

En pourcentage

	10 à 49 salariés	50 à 249 salariés	250 1 999 sal.	2 000 sal. ou plus	Total
Part des salariés n'ayant pas reçu d'augmentation	30,6	12,5	5,8	1,8	13,6
Part des salariés augmentés	69,4	87,5	94,2	98,2	86,4
Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Salariés augmentés *dont :*					
uniquement des augmentations générales	57,5	44,5	27,6	10,3	33,8
uniquement des augmentations individualisées	22,8	19,3	15,9	10,9	17,0
augmentations mixtes	19,7	36,2	56,5	78,8	49,2
Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Source : Dares, enquête ACEMO sur l'individualisation des hausses de salaire de base en 2004.

Lecture : en 2004, 13,6 % de l'ensemble des salariés n'ont pas été augmentés et parmi ceux qui l'ont été, 33,8 % ont reçu uniquement une augmentation générale.

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

Tableau 3
Répartition des salariés selon le type d'augmentation reçue entre 2000 et 2004

En pourcentage

	2000	2001	2002	2003	2004
Part des salariés n'ayant pas reçu d'augmentation	18,4	15,9	18,0	20,9	13,6
Part des salariés augmentés	81,6	84,1	82,0	79,1	86,4
Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Salariés augmentés *dont :*					
uniquement des augmentations générales	26,0	26,7	30,7	33,1	33,8
uniquement des augmentations individualisées	28,0	17,6	17,9	23,4	17,0
augmentations mixtes	46,0	55,7	51,4	43,5	49,2
Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Source : Dares, enquêtes ACEMO sur l'individualisation des hausses de salaire de base de 2000 à 2004.

Lecture : en 2004, 13,6 % de l'ensemble des salariés n'ont pas été augmentés et parmi ceux qui l'ont été, 33,8 % ont reçu uniquement une augmentation générale.

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

secteur industriel, ainsi que dans la construction. Or, les revalorisations salariales interviennent le plus souvent annuellement, donc après plusieurs mois de présence dans l'entreprise, les nouveaux embauchés n'en bénéficiant pas.

En 2004, les augmentations moyennes par catégorie professionnelle s'échelonnent entre 2,3 % pour les employés et 2,6 % pour les ouvriers (tableau 5).

Pour les ouvriers et les employés, les augmentations générales priment sur l'individualisation, car elles sont poussées par les revalorisations des minima légaux : l'individualisation représente ainsi 29 % de l'augmentation globale d'un ouvrier. En revanche, pour les cadres, les augmentations individualisées représentent 70 % des augmentations salariales totales. Quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle, cette part est stable par rapport à 2003.

Tableau 4
Les modalités des augmentations de salaires depuis 2000

En pourcentage

	2000	2001	2002	2003	2004
Salariés augmentés :					
uniquement augmentations générales	2,0	2,3	2,1	2,0	2,4
augmentations mixtes	2,7	3,0	3,0	3,0	3,1
uniquement augmentations individualisées	2,5	2,7	2,6	2,3	2,6

Source : Dares, enquêtes ACEMO sur l'individualisation des hausses de salaire de base de 2000 à 2004.

Lecture : en 2004, pour les salariés qui n'ont perçu qu'une augmentation générale, la rémunération a augmenté de 2,4 % en moyenne.

Champ : ensemble des salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

Tableau 5
Partage de l'augmentation des salaires en 2004 par catégorie socioprofessionnelle

En pourcentage

	Ouvriers	Employés	Profes. interm.	Cadres	Total 2004
Total	**2,6**	**2,3**	**2,5**	**2,5**	**2,5**
dont :					
augmentation générale	1,8	1,5	1,2	0,8	1,4
augmentation individualisée	0,8	0,8	1,3	1,7	1,1
Part d'individualisation	29,2	35,4	53,4	70,0	42,7

Source : Dares, enquêtes ACEMO sur l'individualisation des hausses de salaire de base en 2004.

Lecture : l'augmentation totale est calculée en incluant tous les salariés couverts par l'enquête, y compris ceux qui n'ont pas été augmentés. En 2004, l'ensemble des salariés a reçu en moyenne une hausse de salaire de 2,5 % dont 1,4 % sous forme d'augmentation générale et 1,1 % sous forme d'augmentation individualisée. Le poids de l'individualisation dans l'augmentation totale est donc de 42,7 %. Il est de 70 % pour les cadres.

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

Des salaires plus dynamiques en cas de négociation

Les grandes entreprises négocient plus souvent les salaires que les petites : en 2004, 85 % des salariés des entreprises d'au moins 50 salariés sont concernés par un processus de négociation salariale dans leur entreprise, une proportion comparable à celle des années antérieures. Dans les entreprises de 2 000 salariés ou plus, la négociation concerne la quasi-totalité des salariés, mais seulement 68 % des salariés des entreprises de 50 à moins de 250 salariés et 13 % dans les entreprises de moins de 50 salariés (tableau 6). En fait, la négociation salariale annuelle est obligatoire dans les entreprises ayant au moins une section syndicale. Or, seules les entreprises de plus de 50 salariés sont tenues d'en accepter la constitution.

Encadré 2

LA NÉGOCIATION SALARIALE

Le terme de négociation salariale englobe la négociation annuelle obligatoire avec les délégués syndicaux. Il inclut également toutes les négociations informelles qui peuvent se dérouler avec d'autres représentants des salariés (comités d'entreprise, délégués du personnel,...) en cas d'absence de délégué syndical.

Le code du travail facilite la présence d'un délégué syndical, et donc la négociation, dans les entreprises de 50 salariés ou plus. Dans les faits, seules les plus grandes entreprises ont systématiquement au moins un délégué syndical.

Les accords 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 aboutissent à un texte signé avec des représentants du personnel, mais qu'elles se sont déroulées sans délégué syndical, on parle de quasi-accord.

La notion « d'accord » est utilisée ici dans un sens plus large : elle couvre toutes les situations où, aux dires de l'employeur, les négociations ont permis aux différentes parties de se mettre d'accord sur les salaires. Cela inclut donc le cas où les négociations auraient abouti, sans pour autant se conclure par la signature d'un texte, ni à son dépôt dans une direction départementale.

Tableau 6
Salariés concernés par la négociation et la conclusion d'un accord (*) selon le type d'augmentation accordée

En pourcentage

	50 à 249 salariés		250 à 1 999 salariés		2 000 salariés ou plus		TOTAL (50 salariés ou plus)		10 à 50 salariés	
	Taux de négociation	Taux d'accord	Taux de négociation	Taux d'accord	Taux de négociation	Taux d'accord	Taux de négociation	Taux d'accord	Taux de négociation	Taux d'accord
Entreprises ayant accordé										
une augmentation générale seule	63,1	52,8	80,0	59,5	84,4	56,7	72,5	55,9	14,8	13,1
une augmentation mixte	84,1	65,5	93,7	69,1	98,6	69,9	94,3	68,8	31,8	30,0
une augmentation individualisée seule	65,6	43,4	81,3	44,2	91,1	38,3	78,2	42,4	9,3	8,4
aucune augmentation	42,1	20,4	80,6	57,7	100,0	17,3	59,9	32,7	4,1	0,2
TOTAL (y compris aucune augmentation)	**67,9**	**51,5**	**87,6**	**62,2**	**96,4**	**64,3**	**84,6**	**59,7**	**13,0**	**11,1**

Source : Dares, enquête ACEMO sur l'individualisation des hausses de salaire de base en 2004.

(*) - Par accord, il faut entendre ici toute négociation durant laquelle les parties se sont mises d'accord sur les salaires, sans qu'il y ait obligatoirement un texte signé.

Lecture : En 2004, 72,5 % des salariés des entreprises de plus de 50 salariés ayant reçu une augmentation générale seule, ont été concernés par un processus de négociation, et 55,9 % ont été augmentés après signature d'un accord ou quasi-accord.

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non-agricole.

La négociation salariale est plus fréquente dans les secteurs concentrés, là où les entreprises sont de plus grande taille. Ainsi, tous les salariés de l'industrie automobile et la quasi-totalité de ceux de l'énergie et des transports ont été concernés par une négociation. Dans le secteur des activités financières, où le personnel d'encadrement est fortement représenté, moins de 6 % des salariés ont été exclus de la négociation salariale. À l'inverse, dans les secteurs où les entreprises sont plus petites (construction, commerce automobile), 30 % des salariés n'ont pas bénéficié d'une négociation salariale. Il en est de même dans les secteurs où le personnel d'encadrement est moins présent : services opérationnels aux entreprises par exemple.

En l'absence de négociation salariale, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les salariés qui n'ont pas reçu d'augmentation sont proportionnellement plus nombreux : 40 % contre 13 % en cas de négociation. En outre, les salaires augmentent, en moyenne, moins vite (tableau 7). À taille et activité d'entreprise identiques, l'existence d'une négociation salariale s'accompagne d'une revalorisation moyenne supérieure de 0,3 point. Un salarié a plus de chances de recevoir une hausse de salaire individualisée dans le cadre d'une négociation. Mais, la part d'individualisation dans la revalorisation totale est comparable qu'il y ait ou non négociation.

Tableau 7
Partage de l'augmentation totale de salaire selon l'existence de négociations et d'accord salariaux

En pourcentage

	10 à 49 salariés	50 à 249 salariés	250 à 1 999 sal.	2 000 sal. ou plus	Total
Aucune négociation					
Augmentation totale	2,0	2,3	2,5	nd	2,2
dont : augmentation générale	*1,3*	*1,4*	*1,4*	*nd*	*1,4*
augmentation individualisée	*0,7*	*0,9*	*1,1*	*nd*	*0,8*
Négociation salariale sans accord					
Augmentation totale		2,1	2,3	2,6	2,4
dont : augmentation générale	*(*)*	*1,2*	*1,1*	*1,1*	*1,2*
augmentation individualisée		*0,9*	*1,2*	*1,5*	*1,2*
Négociation salariale suivie d'un accord (**)					
Augmentation totale	2,3	2,6	2,6	2,9	2,7
dont : augmentation générale	*1,4*	*1,6*	*1,5*	*1,4*	*1,5*
augmentation individualisée	*0,9*	*1,0*	*1,1*	*1,5*	*1,2*

(*) - Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la négociation est facultative. Mais quand elle a lieu, elle se solde le plus souvent par un accord. Les cas où la négociation salariale n'aboutit pas à un accord sont trop peu nombreux pour considérer la moyenne comme significative.

(**) - Par accord, il faut entendre ici toute négociation durant laquelle les parties se sont mises d'accord sur les salaires, sans qu'il y ait obligatoirement un texte signé.

Lecture : en 2004, pour les salariés des entreprises de 50 à 249 salariés où il n'y a pas eu de négociation, l'augmentation moyenne accordée s'élève à 2,3 % dont 1,4 % d'augmentation générale et 0,9 % d'augmentation individualisée.

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non-agricole.

Source : Dares, enquête ACEMO sur l'individualisation des hausses de salaire de base en 2004.

Davantage d'individualisation en cas de désaccords salariaux

Toutes les négociations n'aboutissent pas à un accord. Globalement, un peu moins de 60 % des salariés des entreprises d'au moins 50 salariés appartiennent à une entreprise où serait intervenu un accord salarial. Les chances de conclure un accord augmentent avec la taille de l'entreprise. En 2004, elles sont meilleures dans les entreprises industrielles, et notamment les industries agroalimentaires ou l'industrie automobile, ainsi que dans les transports. À l'inverse, elles sont nettement plus faibles dans le secteur des hôtels-cafés-restaurants : les accords salariaux n'y ont concerné qu'un salarié sur trois.

En cas de désaccord, à caractéristiques de taille et d'activité d'entreprise identiques, les salariés augmentés sont plus nombreux à recevoir leur augmentation sous forme individualisée. De plus, la part d'individualisation dans l'augmentation totale de salaire de base sera également plus forte.

Agnès Brizard (Dares).

Pour en savoir plus

Mathern S. (2005), « Activité et conditions d'emploi de la main d'œuvre au 4ème trimestre 2004 : résultats définitifs », *Premières Informations*, n°13.1

INSEE (2005) : « L'économie française, comptes et dossiers, édition 2005-2006 », *Collection Références.*

Seguin S. (2006), « Les bénéficiaires de la revalorisation du Smic et des garanties mensuelles au 1er juillet 2005 », *Premières Informations,* n° 09.2

Seguin S. (2006), « La rémunération des salariés des entreprises en 2004 », *Premières Synthèses,* n° 09.3.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES
sont éditées par le Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)
39-43, quai André Citroën, 75902 Paris Cedex 15.
www.travail.gouv.fr (Rubrique Études et Statistiques)
Directeur de la publication : Antoine Magnier.
Téléphone Publications : 01.44.38.22.(60 ou 61)
Documentation : 01.44.38.23.(12 ou 14)
Télécopie : 01.44.38.24.43
Réponse à la demande : 01.44.38.23.89
e-mail : dares.communication@dares.travail.gouv.fr
Rédacteur en chef : Gilles Rotman.
Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton.
Maquettistes : Daniel Lepesant, Guy Barbut, Thierry Duret.
Conception graphique : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement.
Reprographie : DAGEMO.
Abonnements : *La Documentation française,* 124, rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex.
Tél. : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00
www.ladocumentationfrancaise.fr
PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES
Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 118 €, CEE (TTC) 124,30 €, DOM-TIM (HT) : 123 €, hors CEE (TTC) 127 €.
Publicité : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement.
Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD.
ISSN 1253 - 1545.