



HAL
open science

Facteurs de détermination de la rémunération des ouvriers et ETDAM et disparités de salaires

Mireille Dadoy, Jean-Pierre Daubigney, Jean-Jacques Silvestre

► To cite this version:

Mireille Dadoy, Jean-Pierre Daubigney, Jean-Jacques Silvestre. Facteurs de détermination de la rémunération des ouvriers et ETDAM et disparités de salaires : Rapport intermédiaire - volet 2 d'une enquête sur les disparités de rémunération et de revenus dans l'industrie marseillaise. [Rapport de recherche] Laboratoire d'économie et sociologie du travail (LEST). 1969, pp.67. halshs-03737528

HAL Id: halshs-03737528

<https://shs.hal.science/halshs-03737528>

Submitted on 14 Feb 2023

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial 4.0 International License

CENTRE NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE

laboratoire d'économie et de
sociologie du travail

FACTEURS DE DETERMINATION
DE LA REMUNERATION DES OUVRIERS
ET E T D A M ET DISPARITES DE SALAIRES

AIX - EN - PROVENCE
FACULTÉ DE DROIT ET DES SCIENCES ÉCONOMIQUES

Cette étude s'insère dans le cadre plus large d'une recherche interdisciplinaire sur les facteurs économiques et sociologiques des disparités de rémunération et de revenus menée dans l'Industrie Marseillaise.

Deux enquêtes ont été menées simultanément.

- La première a porté sur les salaires de 300 cadres dans 13 entreprises

- La seconde, objet du présent rapport intermédiaire, a porté sur les salaires de 700 ouvriers employés, techniciens, agents de maîtrise, dans 15 entreprises.

L'équipe interdisciplinaire était composée de M. ARLIAUD, M. BOREL, M. DADOY, J. P. DAUBIGNEY, A. DEGENNE, F. FIZAINÉ, M. MONTUCLARD, G. QUATREFAGES, G. ROUSTANG, A. SALES, F. SELLIER, J. J. SILVESTRE.

Nous tenons tout particulièrement à remercier ici les entreprises et les personnes qui nous ont permis de mener à bien cette étude en nous accordant leur confiance et leur temps. Nous tenons aussi à témoigner notre gratitude à l'Union Patronale Interprofessionnelle de Marseille et à l'Association Nationale des Directeurs et Chefs du personnel de la Région Provence Côte d'Azur qui nous ont apporté leur précieux concours en favorisant les contacts entre les entreprises et notre Laboratoire.

-O-O-O-O-O-O-O-O-O-

L'enquête que nous avons menée avait pour but de déterminer les facteurs susceptibles de rendre compte des disparités de revenus salariaux. Nous nous proposons ainsi de dépasser et d'approfondir les explications qui en étaient habituellement données.

L'une d'elles est fondée sur les mécanismes de la concurrence et du marché. Le niveau de salaire d'individus accomplissant des travaux identiques serait alors déterminé par le rapport de l'offre à la demande. Ce niveau de rémunération serait unique. Les écarts de salaires constatés ne reflèteraient dans cette optique, que des différences de qualités professionnelles des individus.

Nous avons voulu d'abord tester la valeur explicative de cette théorie : sur un même marché de travail, existe-t-il des différences de salaires entre individus occupant des emplois identiques ou quasiment identiques de sorte que deux individus dotés des mêmes capacités et qualifications pourraient les exécuter dans les mêmes conditions ? Si oui, ces disparités ne reflètent-elles que des différences de qualités de la main d'oeuvre ?

Au cours de ces dernières années et grâce aux statistiques élaborées par le Ministère du Travail et l'INSEE, de nombreux travaux ont tenté de lier ces écarts à certaines autres variables (1) (branches, tailles, régions, qualifications, sexes...). Pour la plupart ces analyses se référaient à des catégories (branches, tailles, qualifications) qui n'étaient que l'agrégation d'un certain nombre de variables dont le rôle précis en cette matière était ainsi difficile à déterminer. Nous avons donc essayé d'approcher ce phénomène au niveau de l'entreprise elle-même et à partir d'une liste de variables qui nous paraissaient particulièrement importantes du point de vue de ces disparités.

(1) Marchal et Lecaillon, "La répartition du Revenu National, T I, ed. Genin, 1958, 669 p.

J. Méraud, "Les salaires Français suivant la taille des établissements", Etudes et conjoncture, Mars 1958

Madinier, "Les disparités géographiques de salaires en France", Colin, 1959

Vacher, "La structure des salaires horaires dans l'industrie et le commerce en 1953", Etudes statistiques, Janvier - Mars 1956.

Enfin, comme l'ont montré des recherches récentes, (1), les variables propres à expliquer les écarts de salaires ne sont pas exclusivement économiques : notre approche s'est donc voulue pluridisciplinaire (économique et sociologique).

Nous voulions donc déterminer, grâce à une enquête menée dans des entreprises situées sur un même marché du travail, les facteurs économiques et sociologiques susceptibles d'expliquer les disparités de rémunérations d'individus occupant des emplois quasi identiques.

Ce rapport d'enquête comprendra trois parties. :

- Dans la première nous décrirons l'échantillon d'entreprises où nous avons enquêté, nous définirons les emplois que nous avons retenus et les indices de rémunérations sur lesquels nous avons travaillé.

- Dans la seconde, nous expliciterons les hypothèses de notre recherche.

- Dans la troisième, nous rendrons compte de ces résultats.

(1) Sellier et Tiano - "Economie du Travail" coll. Thémis, Paris, PUF, 1962, 636 p.

Parodi - "Croissance économique et nivellement hiérarchique des salaires ouvriers" - Paris, Marcel Rivière et Cie, 1962, 336 p.

"New concepts in wage determination" - Ouvrages collectifs sous la direction de G. W. Taylor et R. C. Pierson - New York, MC. Graw-Hill look compagny, 1957, 336 p.

Dans ces ouvrages le lecteur trouvera par ailleurs, une bibliographie des recherches consacrées à ce sujet.

I - CARACTERISTIQUES DE L'ECHANTILLON RETENU, DEFINITION
DES EMPLOIS, MODE DE SELECTION DES SALAIRES,
INDICE DE REMUNERATION

1 - CARACTERISTIQUES DE L'ECHANTILLON :

Pour des raisons pratiques, le Marché du Travail que nous avons retenu était le marché du travail Marseillais.

Compte tenu du fait que l'option "enquêter ou ne pas enquêter dans telle entreprise" dépendait de l'accord de celle-ci, aucun plan d'échantillonnage ne fut mis au point. Nous avons cependant réduit notre échantillon à l'industrie et nous en avons exclu les entreprises de moins de 200 salariés, ainsi que les entreprises de transport, de travaux publics et du bâtiment, pour des raisons tenant à la comparabilité des emplois.

Notre enquête a donc été menée dans 15 entreprises de la région Marseillaise, 13 d'entre elles sont situées dans la commune de Marseille elle-même, les deux autres étant situées dans l'agglomération marseillaise. Il s'agit d'entreprises ayant siège social et établissement dans cette région, ou de firmes ayant un ou des établissements dans cette région et leur siège dans une autre.

Du point de vue de la taille et de la nature de l'activité (branche) cet échantillon se caractérise ainsi :

. Pour la taille

Nombre de salariés employés	nombre d'entreprises
201 à 500	4
501 à 1000	3
1001 à 2000	6
2001 et plus	2

. Pour la branche

Branches	nombre d'entreprises
Chimie	4
Métaux	5
Alimentation	4
Matériaux de construction	2

.../..

2 - DEFINITION DES EMPLOIS :

Notre étude des écarts de salaires nécessitait le choix de métiers comparables, qui puissent se retrouver dans un grand nombre d'entreprises, quels que soient leur activité économique, leur niveau technologique, leur organisation du travail et leur politique du personnel.

Un premier travail était donc indispensable ; définir des catégories de postes ou de fonctions qui puissent être considérés comme comparables. La démarche la plus logique eût consisté à faire l'analyse des systèmes de travail des entreprises de l'échantillon et à déterminer les postes communs à toutes les entreprises avant de procéder à l'enquête elle-même. Mais l'échantillon d'entreprise n'a pu être connu qu'au fur et à mesure de l'enquête. Il fallait donc accepter une démarche moins rigoureuse et donner aux métiers à étudier une définition plus large de manière à pouvoir tenir compte par la suite de postes non encore connus en début d'enquête.

Pour éviter les difficultés dues aux différences des Conventions Collectives d'une branche à l'autre, il a été décidé que les définitions s'attacheraient à des critères aussi techniques que possibles, indépendamment des classifications des Conventions Collectives ou des entreprises. C'est ainsi, par exemple, que certains postes confiés à des personnes classées "techniciens" se sont trouvés, de par nos définitions dans les catégories de postes ouvriers. Le critère fondamental du choix des postes ou des fonctions est celui de la tâche technique. Il est évident, néanmoins, que tous les renseignements complémentaires ont été pris, afin d'éviter de grossières erreurs.

Nous avons décidé de retenir des métiers à différents niveaux hiérarchiques dans la structure professionnelle :

- au niveau ouvriers : le cariste
l'ouvrier de fabrication sans spécialité
l'ouvrier de fabrication qualifié
l'ouvrier mécanicien d'entretien

- au niveau ETDAM
la dactylo-sténodactylo
le dessinateur d'études
l'agent de maîtrise du 1er degré

A - Le cariste :

"ouvrier préposé à la conduite courante d'un chariot élévateur automoteur".

Le métier de cariste est celui qui permet la définition la plus rigoureuse des sept métiers étudiés. C'est un métier qui se retrouve dans

.../..

de très nombreuses entreprises, soit dans le processus de fabrication, pour transporter les pièces d'un poste à l'autre, soit, le plus souvent, dans l'atelier "réception" des produits finis. Les particularités du poste tiennent aux distances à parcourir, à la difficulté de transport et à la valeur du produit, aux dangers encourus par l'entourage et le cariste. Il n'a pas été possible, dans le cadre de cette étude, de faire l'analyse des postes des 56 caristes de l'échantillon, et de tenir compte des particularités de la tâche.

B - L'ouvrier de fabrication sans spécialité (OS)

"ouvrier de fabrication, travaillant sur machine, dont la formation sur le tas se situe entre 15 jours et 6 mois".

Pour faire une analyse complète des écarts de salaire entre les postes de cette catégorie d'ouvriers, il eût été nécessaire de procéder à des analyses de poste, afin de tenir compte de tous les éléments dont s'inspirent les employeurs dans la détermination du salaire. Compte tenu de l'ampleur de la tâche, nous avons dû nous résoudre à une approche simplifiée. Le choix des postes a reposé sur un seul critère : la formation et nous nous sommes efforcés, par un questionnaire rapide, de situer le poste dans une échelle de niveau technologique a posteriori. Cette catégorie comprend les postes nécessitant plus de quinze jours de formation, afin d'éliminer les cas douteux, situés à la frange du manoeuvre et de l'ouvrier spécialisé, et de moins de six mois, afin d'éliminer les ouvriers qualifiés. Pour tenir compte de la variété des OS, nous avons retenu dans l'échantillon d'une part des postes dont la formation va de 15 jours à 3 mois et d'autre part des postes dont la formation nécessite de 3 à 6 mois. Le choix du critère de la formation a l'avantage de rendre cette catégorie homogène par rapport au marché du travail et de la différencier, de ce fait, d'autres types de métiers qui nécessitent une formation préalable à l'embauche : mécanicien et dactylo. Néanmoins, une difficulté importante s'est présentée, que nous avons essayé de neutraliser : la durée de formation n'a pas une signification objective en soi, et dépend de la politique d'embauche et de l'organisation de la formation dans l'entreprise. Certaines entreprises embauchent des manoeuvres sans CEP, leur donnent une formation rapide et suppléent à la faiblesse de la qualification de la main-d'oeuvre par un encadrement très qualifié et renforcé. D'autres n'embauchent que du personnel, qui, bien que sans qualification, possède au minimum le CEP ou le BEPC ou même des CAP qu'ils n'ont pu utiliser : pâtissier, boulanger, maçon... etc. Ce personnel peut subir une formation plus rapide notamment par des manuels de poste ou des cours. Nous nous sommes efforcés de corriger les cas de surévaluation ou de sous-évaluation les plus frappants pour rendre les appréciations homogènes, sans pour autant pouvoir affirmer

.../..

la rigueur de l'information obtenue. En l'occurrence, il serait plus juste de dire que nous avons comparé les représentations sur le temps de formation des postes d'OS, plus que le temps réel.

Pour rendre plus homogène la catégorie, en ont été exclus les OS qui avaient également une tâche de commandement (sur des manoeuvres par exemple) et les OS qui ne travaillaient pas sur machine. Cette catégorie comprend 151 personnes.

C - L'ouvrier de fabrication qualifié (OP)

Ouvrier de fabrication, travaillant sur machine, dont la formation sur le tas se situe au-delà d'une année. Il n'y a que pour la métallurgie que nous avons retenu dans cette catégorie des ouvriers qui possédaient le CAP.

Le métier d'ouvrier qualifié de fabrication est en fait hétérogène. C'est la catégorie qui se trouve la plus dépendante de la technologie de l'entreprise, donc difficilement comparable d'une entreprise à l'autre. Pour cette catégorie, comme pour la précédente, nous nous sommes placés dans l'optique du marché du travail et nous l'avons définie par rapport à la formation interne dans l'entreprise, avec les mêmes problèmes que ceux énoncés ci-dessus pour les OS. Néanmoins, en ce qui concerne les cinq entreprises de la métallurgie, nous avons dû y inclure des ouvriers dont le métier nécessite généralement un CAP, sous peine d'éliminer cinq des quinze entreprises de l'échantillon pour ce métier. Précisons cependant que même pour les métiers de la métallurgie, les entreprises pratiquent fréquemment la formation interne et que les 3/4 des ouvriers n'ont pas le CAP.

Comme pour les OS, il n'a pas été possible de faire des analyses de postes pour les 96 OP ; nous nous sommes contentés de situer ces postes dans une échelle technologique.

D - Les mécaniciens :

"mécanicien d'entretien, d'intervention ou d'atelier, chargé de l'entretien et des réparations en mécanique".

Comme pour les OS, nous avons retenu dans la catégorie des mécaniciens quatre types de mécaniciens, selon que l'ouvrier possédait

.../..

ou non un CAP dans sa spécialité et selon sa capacité de polyvalence ou non. Etaient considérés comme polyvalents les ouvriers d'intervention et de réparation susceptibles d'utiliser les machines-outils : tour, fraise, aléseuse, mortaiseuse, rectifieuse. Les ouvriers électromécaniciens ont été éliminés, car ils représentent un marché du travail plus tendu que les mécaniciens.

Il est évident que les mécaniciens se distinguent les uns des autres par leur qualification professionnelle, mais il ne nous était pas possible de faire passer un test de qualification professionnelle aux 146 mécaniciens de l'échantillon. Pour avoir une idée cependant de la qualité de la main-d'oeuvre, nous avons relevé la date d'entrée dans la profession de mécanicien, afin de calculer la durée de l'expérience professionnelle. Cet indicateur, bien que discutable, a l'avantage d'être facile à manier dans des traitements statistiques.

E - Les dactylos-sténodactylos :

"employée, possédant ou non le CAP, chargée à 50 % au moins de la dactylographie et, éventuellement, de la sténographie, du classement et de diverses tâches de bureau, sans responsabilité de commandement, ni initiative autre que courante".

Nous avons rassemblé dans la même catégorie dactylo et sténodactylo car il est apparu que dans les quinze entreprises, rares sont celles qui utilisent systématiquement la sténographie. Grâce à un questionnaire sur le contenu des tâches, nous avons rassemblé dans cette catégorie les deux types de dactylos suivants :

- les dactylos-sténodactylos en pool : très rares dans les 15 entreprises (2 cas sur 15) qui ne font que de la frappe, un peu de sténo à l'occasion, et du classement.

- les semi-secrétaires : directement attachées à un patron et un service, elles font au minimum 50 % de frappe (puisque c'était notre critère de choix des individus), mais également du classement, des dossiers, des calculs et différents petits travaux de bureau. Ce sont les polyvalentes.

Cette catégorie rassemble 88 dactylos-sténodactylos.

.../..

F - Les dessinateurs :

"dessinateur qui peut mener à bonne fin une étude simple ou complexe proposée par écrit et illustrée par des dessins ou croquis rapidement faits représentant graphiquement l'organe ou l'appareil tel qu'il a été défini".

Le problème, pour les dessinateurs, consistait à démarquer le dessinateur d'études, du dessinateur petites études et du projeteur. Or les besoins des entreprises sont très divers et la fonction est très affectée par l'organisation du travail. Certaines entreprises ont systématiquement recours à l'extérieur pour les études et font de leurs dessinateurs de petits projeteurs. D'autres préfèrent la spécialisation très étroite, chaque dessinateur ayant sa tâche très précise : projeteur, études, petites études. Certaines donnent au dessinateur tout le travail quel que soit le domaine envisagé : électricité, mécanique, bâtiment. D'autres spécialisent selon le domaine. Par ailleurs la qualité du travail n'est pas la même dans tous les secteurs. Dans la mécanique le dessinateur crée constamment des appareils. Dans la chimie, il s'agit souvent de remplacer un appareil par un autre et les travaux neufs sont faits en régie. Sans pouvoir faire d'analyse des postes, nous nous sommes autant que possible, efforcés de bien séparer le projeteur et le dessinateur d'études. Mais la différenciation entre petites études et études a été plus difficile à établir, selon les cas. 55 dessinateurs répondaient à notre définition.

G - Agent de maîtrise :

"agent de maîtrise du 1er degré, fabrication et entretien, chargé de l'organisation et de la coordination du travail d'ouvriers qualifiés, quel que soit leur nombre, de sa spécialité ou non".

Les agents de maîtrise du 1er degré ont été choisis de préférence aux autres pour leur nombre en général plus important que les autres catégories, dans les entreprises. Mais la maîtrise dépend aussi de l'organisation du travail, et il nous est arrivé de rencontrer à ce poste des cadres ingénieurs. La population d'agent de maîtrise rassemble deux types d'agents de maîtrise : des agents de maîtrise de fabrication et des agents de maîtrise d'entretien d'une part, et d'autre part des agents de maîtrise dont le nombre de subordonnés est différent. Cette catégorie compte 131 agents de maîtrise.

3 - MODE DE SELECTION DES SALARIES

Pour chaque entreprise, le choix des individus par métier s'est fait au hasard à partir de la liste des personnes travaillant dans celui-ci.

Sauf pour la catégorie de dactylos-sténodactylos, tout le personnel retenu est de sexe masculin, et occupe à 50 % au moins de son activité le poste en question.

Pour les catégories sans stratification, l'échantillon par entreprise ne devait pas dépasser 10 individus et pour les catégories stratifiées en sous catégories, chaque sous catégorie ne devait pas dépasser 5 individus, soit 20 par entreprises.

.../..

4 - L'INDICE DE REMUNERATION

L'étude des écarts de salaires peut se faire à différents niveaux, selon le type d'écarts envisagés. Notre remise en cause des études effectuées sur ce sujet nous incitait à une approche double :

A - au niveau individuel :

Lorsque les facteurs d'explication sont de caractère individuel : ex. ancienneté, expérience professionnelle. Ce sont les écarts interindividuels.

B - au niveau de l'entreprise :

Lorsque les facteurs d'explication sont situés au niveau de l'entreprise, comme la capacité de payer ou la politique salariale. Ce sont les écarts interentreprises.

Ces deux approches sont complémentaires l'une de l'autre, car il est évident que les écarts interindividuels jouent un rôle important dans les écarts interentreprises, lorsque les entreprises ont une politique d'embauche très particularisée : ex. une entreprise peut n'embaucher que des manoeuvres, une autre préférera n'embaucher que des diplômés (CAP, BP, etc...).

Néanmoins les facteurs explicatifs se situent à des niveaux différents et nécessitent des analyses différenciées.

Le nombre des facteurs explicatifs et leur complexité exigeaient la construction d'indices de salaire nombreux et difficiles à obtenir, qui auraient alourdi l'enquête. Aussi avons nous été obligés de choisir et de renoncer à l'étude d'un certain nombre de facteurs.

C'est ainsi que nous avons renoncé à étudier les écarts de rémunération annuelle pour les ouvriers et les ETDAM. Or il paraît assez évident que les travailleurs sont plus sensibles au montant de leur rémunération annuelle ou mensuelle, qu'au montant du gain horaire. Certains acceptent un gain horaire inférieur à d'autres, lorsque la masse d'heures travaillées leur permet de compenser ou même d'augmenter la rémunération annuelle ou mensuelle.

.../..

Néanmoins, l'objectif de l'étude, écarts interindividuels ou écarts entreprises, nécessitait un indice de salaire comparable d'une entreprise à l'autre. Cet indice de salaire devait donc être indépendant du nombre d'heures effectuées. C'est pourquoi nous avons choisi de fonder l'étude sur le gain horaire annuel moyen (GHAM) que nous définissons ainsi :

Le GHAM comprend l'ensemble des sommes perçues en 1966 (au titre du taux de base, des congés payés, des majorations pour heures supplémentaires, les primes et gratifications diverses) sans déduction des cotisations ouvrières à la sécurité sociale et aux autres organismes de prévoyance, divisé par le nombre d'heures effectuées au cours de cette année. Nous avons exclu de cette masse les sommes perçues au titre des congés maladies et des congés exceptionnels.

Cet indice de salaire présente des inconvénients et des avantages : les inconvénients sont de deux sortes :

- d'une part le gain horaire annuel moyen calculé sur les heures travaillées et non payées ne permet pas d'éliminer les écarts imputables aux heures supplémentaires. Nous avons dû en effet renoncer à l'étude de ce facteur d'écart important par manque d'information précise sur la part des majorations pour heures supplémentaires dans deux entreprises de l'échantillon.
- d'autre part l'indice de salaire choisi peut créer des écarts illusoires dus au mécanisme du calcul : par exemple les heures travaillées excluent les heures de maladie. De ce fait nous avons pu majorer l'incidence de primes forfaitaires dans le GHAM. En fait, le phénomène est relativement rare, car nous avons éliminé de nos calculs les individus qui s'étaient absentés plus d'un mois dans l'année.

Par contre les avantages sont appréciables. En effet le GHAM représente l'unique moyen de comparer entre elles des entreprises dont les horaires sont différents et même variables dans l'année, dont les primes, de natures différentes, sont payées selon des périodicités variées, qui en rendent l'étude difficile. La référence annuelle permet de réintroduire dans le salaire toutes les primes dont la périodicité est irrégulière.

.../..

Nous avons choisi l'année 1966 pour nos calculs. Cette année ne présente aucune particularité dans la région marseillaise, sauf pour la Construction Navale : dans cette branche, en effet, un accord paritaire est intervenu en novembre 1966, qui a sensiblement modifié les normes de calcul des salaires de cette industrie. Alors que jusque là les taux de base étaient relativement faibles et que les employeurs avaient pris l'habitude de les relever en accordant de nombreuses heures supplémentaires fictives, qui en fait représentaient une prime, les deux parties en présence se sont entendues pour relever le taux de base de la proportion représentée par ces primes : 11 %. Pour l'homogénéité des calculs, nous avons affecté une part importante des heures supplémentaires -au taux de base- pour ces entreprises.

.../..

REMARQUE :

Nous avons renoncé à étudier le rôle joué par toute une série de facteurs :

A - Au niveau des écarts interindividuels :

a) primes :

nous n'avons pas fait l'analyse des écarts dûs aux différenciations provoquées par des primes diverses :

- ancienneté
- prime d'assiduité
- prime de remplacement
- prime de responsabilité
- prime de rendement
- prime de stimulation individuelle
- prime de travail de nuit et de dimanche
- etc...

b) suppléments familiaux :

- prime de conjoint
- prime par enfant
- indemnité logement

Bien entendu les sommes versées à ces divers titres sont comptées dans notre GHAM. Ce que nous voulons dire, c'est que nous ne prétendons pas calculer la part imputable, dans les écarts constatés, à ces divers facteurs.

c) facteurs individuels :

- sexe : l'échantillon est limité au personnel masculin, sauf pour les dactylos.
- nationalité
- statut salarial : mensuel, semaine fixe, horaire
- polyvalence : les individus choisis occupent leur poste au minimum pour 50 % de leur activité
- rentabilité individuelle et dévouement
- changement . de catégorie salariale en cours d'année
. de poste

.../..

d) Organisation du travail :

mobilité interne entre postes au cours d'une année

e) Les postes :

Les postes choisis sont homogènes du point de vue de la formation professionnelle. Néanmoins les postes réclament des exigences diverses qui pourraient avoir été mises en évidence par une job-evaluation.

Par ailleurs les performances techniques des machines peuvent entraîner des différenciations dans la rémunération (dans le cas de primes de rendement par exemple).

Soulignons cependant que notre recherche était davantage orientée à la comparaison des salaires d'individus capables d'effectuer les mêmes genres de tâches, même si en fait, leurs postes diffèrent légèrement.

f) Congés payés :

Certaines entreprises accordent des jours de congés payés supplémentaires par tranche d'ancienneté et ce phénomène peut entraîner des écarts à poste égal.

g) Causes accidentelles :

Le principe des avantages acquis implique souvent qu'un ouvrier est mis à un poste différent et parfois inférieur sans perdre sa classification. Aussi dans notre échantillon certains écarts peuvent s'expliquer par ce phénomène.

B - Au niveau de l'analyse des écarts interentreprises, les facteurs des écarts interindividuels et intra-entreprises interviennent très certainement, sans qu'il soit possible d'en rendre compte par des indices très fins. De plus, des facteurs spécifiques entrent en jeu que nous n'avons pu prendre en considération dans le cadre de cette recherche :

a) Méthodes d'évaluation des postes :

Chaque entreprise possède sa méthode d'évaluation reposant sur un ou plusieurs critères. Ces méthodes différentes engendrent des écarts de salaire, d'une entreprise à l'autre.

.../..

b) Conventions Collectives :

Les conventions collectives ne classent pas les postes identiquement d'une branche à l'autre et déterminent des écarts, accentués ou atténués par la valeur du point également différenciée d'une branche à l'autre.

Le nombre de jours fériés payés par conventions collectives est différent selon les branches.

L'information relevée dans les entreprises sur la feuille de salaire ne permettait pas, dans la majorité des cas, une analyse assez fine, pour rendre compte de ces différents facteurs de détermination des écarts de salaires. Mais l'indice choisi, le GHAM, représente un instrument d'analyse très adapté à notre objet de recherche, qui consiste à mettre en évidence, d'une manière privilégiée, les facteurs de différenciations dus aux caractéristiques globales des entreprises.

.../..

Les chapitres qui vont suivre sont consacrés à l'examen des résultats de notre enquête. Nous avons adopté, pour les exposer, le plan suivant :

. Dans le chapitre II nous expliciterons les hypothèses de base de notre recherche

. Nous montrerons ensuite, chapitre III, que la dispersion des salaires est attribuable à des écarts systématiques de niveaux de salaires entre les entreprises, écarts qui ne paraissent pas fondés sur des différences de qualités de la main d'oeuvre.

. Ces résultats remettant en cause le rôle attribué au Marché du Travail en matière de détermination des salaires, nous essayerons (chap. IV) de rendre compte de l'échec de cette théorie.

. Dans les chapitres V et VI nous nous demanderons à quelles variables lier la dispersion inter entreprises des salaires.

.../...

II • HYPOTHESES DE RECHERCHE

Notre hypothèse fut la suivante : le marché du travail ne joue pas dans la fixation du niveau des rémunérations le rôle déterminant qu'on lui attribue souvent dans la théorie économique, selon laquelle pour une unité de travail répondant à certaines caractéristiques données, il existe un seul prix tel que l'offre et la demande pour ce type de travail sur le marché soient égales. Il en résulte que pour des individus pourvus de capacités professionnelles identiques et effectuant des travaux comparables toute pratique de détermination des salaires faisant référence aux seules conditions du marché doit conduire au paiement d'un salaire unique et parfaitement déterminé. Quand la réalité diffère de cette représentation, la théorie tend à l'expliquer, par le fait que ces individus possèdent des capacités différentes pouvant entrer en ligne de compte dans la formation du salaire sur le marché. Les écarts de rémunération sont alors dus à la distribution de ces capacités individuelles.

Notre hypothèse fut, au contraire, que la dispersion des rémunérations dépendait non de la distribution des caractéristiques individuelles mais pour une part importante de l'entreprise. La dispersion des salaires résulterait donc du fait que des firmes payent des salaires différents de ceux payés dans d'autres firmes à des individus accomplissant le même genre de travail.

Si cette hypothèse est validée deux questions se posent alors :

1 - peut-on trouver des explications au fait que le marché du travail ne joue pas le rôle qui lui est attribué ?

2 - quelles sont les variables propres à expliquer ces écarts de rémunérations entre les entreprises ?

1°) - En ce qui concerne la première question nous avons fait l'hypothèse suivante : dans certains cas, l'existence même d'un marché du travail tant du côté des employeurs que du côté des salariés, peut être mis en doute. Si cette hypothèse est vraie, l'importance des écarts de salaires doit être inversement proportionnelle au rôle joué par le marché du travail. Deux indicateurs ont été retenus pour identifier l'importance pratique du marché :

a) au niveau des métiers, le fait que les salariés du métier soient recrutés sur le marché ou formés à l'intérieur de l'entreprise mesurée par le pourcentage de personnes recrutées sur le marché dans le métier en question par rapport à l'effectif total de ce métier en janvier (1967)

Pour les caristes : il n'y a aucun recrutement extérieur à l'entreprise

Pour les OS : le recrutement se fait à 100 % à l'extérieur

Pour les OP : aucun recrutement extérieur

Pour les mécaniciens : 70 % sont recrutés à l'extérieur
30 % à l'intérieur de l'entreprise

Pour les dactylos :
et les dessinateurs : Le recrutement se fait à 100 % à l'extérieur

Pour les agents de maîtrise : 30 % recrutement extérieur

b) au niveau des entreprises le lien entre l'entreprise et le marché mesuré par

- la croissance des effectifs entre 62 et 67
- la mobilité à court terme en 66 = $\left(\frac{\text{embauche en 66}}{\text{effectif au 1.1.66}} \right)$
- le pourcentage de salariés dont l'ancienneté est inférieure à 5 ans.

On peut répartir les entreprises de notre échantillon en deux groupes du point de vue de leur lien avec le marché.

- le premier groupe comprend les entreprises 171, 191, 112, 113, 192, 155, 114 qui sont peu liées au marché : leur effectif a cru en moyenne de 3 % de 1962 à 1967, (77 % de leurs salariés ont en moyenne plus de 5 ans d'ancienneté) elles ont embauché 2 % (en moyenne) de leur effectif total en 1966.

- Le second groupe comprend les entreprises 172, 111, 152, 174, 173, 153, 151, 154, qui sont en contact plus étroit avec le marché : la croissance de leurs effectifs se situe autour d'une moyenne de 26 % de 1962 à 1967, elles ont embauché 20 % en moyenne de leur effectif total en 1966 et 42 % de leurs salariés ont plus de 5 ans d'ancienneté.

2°) En ce qui concerne la seconde question, nous avons retenu

.../...

les variables suivantes : Marché du produit, productivité et répartition du surplus de l'entreprise, politique salariale, action syndicale.

Pour certaines d'entre elles, nous avons rencontré dans le recueil des informations les concernant de telles difficultés qu'elles n'ont pu être incluses dans notre analyse. C'est le cas de la variable Marché du produit et de la variable "action syndicale".

III - LA DISPERSION DES SALAIRES ET LES DIFFERENCES DE
QUALITE DE MAIN D'OEUVRE

Pour chacun des métiers étudiés il existe des différences considérables de salaire entre des salariés exerçant une activité répondant à une définition précise.

Celle-ci peut être caractérisée par les indices statistiques suivants : moyenne, intervalle de variation, écart-type, coefficient de variation.

Le salaire moyen d'un métier est la moyenne arithmétique des salaires de ce métier ; la moyenne représente la valeur centrale autour de laquelle se distribue la série.

L'intervalle de variation indique les limites entre lesquelles se distribue le salaire de ce métier.

L'écart-type est un indice de la dispersion de la série autour de la valeur moyenne. Il est égal à la racine carrée de la somme des carrés des écarts de tous les salaires d'un métier au salaire moyen de ce métier, cette somme étant divisée par l'effectif (nombre d'individus) du métier.

Compte tenu du fait que la valeur de cet indice n'est pas indépendant de la valeur de la moyenne nous avons calculé le coefficient de variation : $\frac{\text{écart-type}}{\text{moyenne}} \times 100$. Un tel calcul nous permet d'obtenir un indice de dispersion indépendant de la valeur du salaire moyen.

Les valeurs de ces indices sont données par le tableau suivant :

Métiers	Salaire moyen	Intervalle de variation	Ecart-type	Coefficient variation
Cariste	5,13	3,196 - 6,383	0,93	18,1
Ouv. spécialisé	5,40	4,226 - 6,777	0,97	17,9
Ouv. qualifié fabrication	6,05	4,413 - 8,950	1,34	22,2
Mécanicien entretien	6,06	5,082 - 8,241	1,23	20,3
Dactylo	5,10	3,265 - 6,650	1,35	26,4
Dessinateur	7,50	4,763 - 10,615	2,13	28,4
Agent de maîtrise	9,08	7,029 - 12,233	1,98	21,8

Afin de tester l'hypothèse fondamentale de notre étude il nous faut :

1) montrer que cette dispersion est attribuable à des différences systématiques de salaires entre entreprises

2) que ces écarts de salaires ne reflètent pas des différences systématiques de qualité de la main-d'oeuvre entre les entreprises.

1 - L'EXISTENCE DE DIFFERENCES DE SALAIRES ENTRE ENTREPRISES :

Il existe, pour chaque métier, entre entreprises, d'importantes différences de salaires moyens comme le montre le tableau ci-dessous.

Salaires moyens par entreprise et par métier

Entreprises	OS	Mécanicien	Cariste	OP	Agent Maîtrise	Dessinat.	Dactylo
111	4,344	5,082	4,406	4,941	7,130	6,054	4,094
112	6,207	7,241	6,132	7,515	12,233	9,179	6,650
113	6,019	5,603	5,405	6,503	9,749	7,826	5,610
114	6,777	8,241	6,383	8,950	11,379	10,615	5,467
151		5,393	5,197		8,388		3,279
152	4,226	5,659		5,291	8,410	8,651	5,611
153	5,791	6,191	4,387	6,410	9,482	8,136	5,679
154	5,132	5,845		5,206	7,403	6,216	4,909
155	4,454	5,154	3,196	5,041	7,029	4,763	3,265
171	4,634	5,679	4,672	4,413	7,264	6,486	4,695
172	4,662	5,294	3,902				6,278
173	4,659	6,207	4,530	6,241	9,625	8,528	5,616
174	5,668	6,771	5,897		10,371		4,846
191	5,817	6,893		7,131	10,096	8,824	6,331
192	5,406	6,179	4,310		8,636	5,825	6,293

Cette simple constatation ne nous permet cependant pas de valider notre hypothèse, il nous faut encore montrer que ces différences sont "significatives" selon le langage du statisticien, c'est-à-dire qu'elles ne sont pas dues au hasard. Ceci est possible grâce à la technique dite de l'analyse de variance. Celle-ci montre qu'il existe entre les entreprises des différences très significatives (1) de salaires moyens et ceci pour tous les métiers. De plus, cette technique statistique nous permet d'exprimer la part de la dispersion totale des salaires d'un métier explicable par l'existence de différences systématiques de salaires entre les entreprises (2). Ces parts sont les suivantes :

- 85 % pour les caristes
- 70 % pour les ouvriers spécialisés
- 60 % pour les mécaniciens d'entretien
- 85 % pour les ouvriers qualifiés de fabrication
- 55 % pour les dactylos
- 70 % pour les dessinateurs
- 60 % pour les agents de maîtrise

Pour l'ensemble des métiers, de 55 à 85 % de la dispersion totale des salaires est donc imputable à des différences de niveau de salaires entre entreprises.

Nous venons de montrer que l'entreprise exerce sur le niveau des rémunérations de chacun des métiers un effet de différenciation, mais cet effet affecte-t-il de façon identique chaque métier ?

Une entreprise versant des salaires élevés à tel métier, verse-t-elle aussi des salaires élevés aux autres métiers ? Pouvons nous parler du niveau de salaire d'une entreprise sans spécifier le niveau de salaires pour tel métier ou emploi ? Pour répondre à ces questions il nous faut comparer le classement des entreprises selon le niveau du salaire moyen (S_e) de chacun des métiers. La difficulté de cette comparaison tient au fait que les 7 métiers retenus dans notre enquête ne sont pas représentés dans toutes les entreprises. Nous allons donc tenter de répondre à cette question en comparant ces classements pour 8 entreprises et 7 métiers, 11 entreprises et 6 métiers. Les tableaux ci-joints montrent qu'il existe une certaine identité de ces classements ; si pour tous les métiers, en effet, les entreprises n'occupent pas le même rang, ces bouleversements n'ont pas un caractère trop important. Cette relative

-
- (1) La valeur de F est très largement significative à .01 dans tous les cas.
 - (2) Pour un métier donné, cette technique statistique permet, en effet, de décomposer la dispersion générale des salaires en deux parts : la première (dispersion inter entreprises) est la dispersion entre les moyennes de salaires des entreprises ; la seconde (dispersion intra entreprise) la dispersion des salaires autour de ces moyennes.

.../...

Tableau 1 - . Classement des entreprises selon le salaire moyen (Se) de chaque métier & entreprises - tous métiers.

Métiers	Entreprises									
	-									+
01	111	155	171	173	153	113	112	114		
02	111	155	113	171	153	173	112	114		
03	155	111	171	153	173	113	114	112		
04	155	111	171	113	153	173	112	114		
05	155	111	171	114	113	173	153	112		
06	155	153	111	173	171	113	112	114		
07	111	155	171	173	153	113	112	114		

Tableau 2 - Classement des entreprises selon le salaire moyen de chaque métier. 11 entreprises - tous métiers sauf caristes.

Métiers	Entreprises										
	-										+
01	152	111	155	171	173	154	153	191	113	112	114
02	111	155	113	152	171	154	153	173	191	112	114
03	155	111	171	154	152	153	173	113	191	114	122
04	155	111	154	171	113	153	173	152	191	112	114
05	155	111	171	154	114	152	113	173	153	191	112
07	111	155	154	152	171	173	153	113	191	112	114

.../...

cohérence des rangements d'entreprise selon le niveau de salaire de chaque métier est confirmée par le calcul statistique. Le coefficient de concordance de Kendall (1) est égal à 0,82 (11 entreprises, 6 métiers) ou à 0,87 (8 entreprises, tous les métiers). Nous n'avons jusque là tenu compte que de l'ordre de classement des entreprises selon les niveaux de salaire de chaque métier et aucunement de la valeur des écarts existant entre ces niveaux. La prise en compte de ces éléments aboutit à la même conclusion.

L'effet de différenciation des rémunérations exercé par les entreprises joue donc de façon relativement identique sur tous les métiers, nous pouvons donc valablement parler du niveau de salaire d'une entreprise.

2 - DISPERSION DES SALAIRES ET DIFFERENCES DE QUALITE DE LA MAIN D'OEUVRE :

Peut-on valablement admettre que les différences entre les salaires moyens payés dans les 15 entreprises sont le résultat de différences systématiques existant entre la qualité moyenne de la main d'oeuvre utilisée ? Les niveaux de salaires moyens constatés résulteraient alors de la fixation à partir de la loi de l'offre et de la demande sur le marché du travail, de niveaux de prix différents rémunérant des heures de travail de qualité différente. Dans ce cas l'entreprise joue bien un rôle de différenciation systématique mais son action se situe au niveau de ses critères de recrutement et de sélection de la main d'oeuvre. En matière de salaire l'entreprise ne ferait qu'enregistrer les données du marché du travail. L'examen des résultats obtenus ne nous permet pas de retenir ce type d'explication.

Notons tout d'abord que, compte tenu de la similitude des classements de salaires moyens d'entreprises obtenus pour chaque métier, une explication de ce type suppose, entre les entreprises, des différences systématiques de qualité de main d'oeuvre pour la totalité des métiers de notre échantillon. Or, l'analyse des questionnaires relatifs aux critères de recrutement ne met aucunement en évidence, à une ou deux exceptions près, l'existence de telles politiques.

(1) L'objet de cette technique statistique est de mesurer la concordance existant entre les 7 ou 6 rangements des 8 ou 11 entreprises. Si la concordance est totale, le coefficient est égal à 1, si les rangements sont totalement différents il est égal à 0.

D'ailleurs certains métiers : ouvrier spécialisé, cariste, dactylo; présentent des caractéristiques d'homogénéité suffisante pour qu'il soit difficile d'envisager à l'intérieur de la population retenue des différences systématiques de qualité de main d'oeuvre assez fortes pour justifier les différences de salaires moyens observées. Pour d'autres métiers, il est en revanche possible de faire une telle hypothèse. C'est le cas par exemple des mécaniciens d'entretien, des agents de maîtrise, des dessinateurs et des ouvriers qualifiés de fabrication. Pour deux de ces métiers : mécaniciens d'entretien et agents de maîtrise, nous avons testé l'influence possible d'un indicateur de qualité : l'expérience professionnelle moyenne pour le premier, le nombre de subordonnés moyen pour le second. L'analyse des corrélations entre ces indicateurs et le niveau du salaire moyen par entreprise ne donne aucun résultat significatif. Le coefficient de corrélation est de -0,40 pour les mécaniciens d'entretien et de 0,20 pour les agents de maîtrise (1). Nous avons enfin envisagé la possibilité d'un lien entre le niveau de salaire moyen et l'ancienneté moyenne dans chaque entreprise. Cette relation suppose qu'il existe un lien entre l'ancienneté moyenne d'une population de salariés et sa compétence à remplir les fonctions demandées. Il ne semble pas que ce lien existe puisque les résultats obtenus sont, à une exception près, non significatifs (2). Le seul cas particulier est celui des dactylos où le coefficient de corrélation est de 0,55.

L'ensemble des résultats exposés ci-dessus conduisent à rejeter une explication des différences de salaire observées entre les entreprises à partir de différences de qualité de la main d'oeuvre.

Or, ceci revient à rejeter l'hypothèse d'un marché du travail concurrentiel où le salaire se fixerait effectivement au niveau où s'égalisent l'offre et la demande, donc en fonction de caractéristiques propres à chaque individu. Notre démarche implique l'intervention d'une donnée supplémentaire qui est l'entreprise dans laquelle un individu donné exerce son activité. Sans doute peut on contester un tel résultat et supposer qu'une analyse plus complète des différences de qualité de main d'oeuvre entre les entreprises conduirait à mettre en évidence des différences sensibles allant dans le même sens que les différences de salaires observées (3). A ce premier stade de notre analyse des données recueillies il ne nous est pas possible de donner un fondement sérieux à cette hypothèse.

(1) Le coefficient de corrélation permet de voir s'il existe entre deux variables une relation ou liaison. Si ce coefficient est = 1 la liaison est parfaite, s'il est = 0 elle est inexistante.

(2) Pour les autres métiers, les coefficients de corrélation sont les suivants : -0,33, -0,32, -0,09, -0,29, -0,07, -0,25.

(3) Nous poursuivons notre recherche dans ce sens, en utilisant les critères individuels (âge, diplôme, ... etc...) et les analyses de poste sommaires.

Pourquoi le marché du travail ne joue-t-il donc pas le rôle qui lui est attribué par la théorie économique ? Telle est la question que nous allons maintenant examiner.

IV . DISPERSION DES SALAIRES ET MARCHE DU TRAVAIL

Notre hypothèse est la suivante : si le marché du travail, ne joue pas le rôle que la théorie économique lui prête, son influence n'en existe pas moins. Il s'agit alors d'une question de degré : dans les cas où le marché du travail a une importance pratique plus grande, les écarts de salaire doivent être plus faibles que dans les cas où le marché du travail joue un rôle moins important. Ces hypothèses se trouvent assez bien vérifiées tant au niveau des métiers, qu'au niveau des entreprises.

1) Au niveau des métiers :

Pour un métier donné : nous mesurons les écarts de salaires entre entreprises par le coefficient de variation des salaires moyens d'entreprises.

Les résultats sont les suivants :

Caristes	18,7
Ouvrier spécialisé	14,5
Ouvrier qualifié de fabrication	19,0
Mécanicien d'entretien	13,8
Dactylo	19,5
Dessinateur.	21,5
Agent de maîtrise	17,0

Les métiers d'ouvriers spécialisés et de mécaniciens d'entretien pour lesquels la mobilité est forte, et où l'embauche se fait en priorité à l'extérieur de l'entreprise (1) (plus grande importance pratique du marché) ont une valeur du coefficient de variation minimum : (13,8 et 14,5). A l'opposé, les métiers de caristes et d'ouvriers qualifiés de fabrication pour lesquels la mobilité inter-entreprises est faible et où l'embauche se fait essentiellement à partir de promotions internes (1) (faible importance pratique du marché) ont une valeur du coefficient de variation maximum (18,7 et 19,0). Un marché du travail plus "effectif" tend donc à réduire l'ampleur des écarts de salaires sans toutefois les supprimer.

Pour les métiers non ouvriers il est difficile de conclure valablement à partir des résultats obtenus. Pour les deux métiers dactylo et dessinateur, les pratiques de promotion interne sont peu courantes et il existe une mobilité de la main d'oeuvre assez importante (particulièrement pour les dactylos). Il est donc surprenant de constater un écart inter-entreprises plus important que pour les agents de maîtrise, métier pour lequel le recrutement se fait essentiellement par promotion

(1) cf. chapitre II, p. 19

interne. Une explication peut être trouvée pour les dactylos dans le fait qu'une partie non négligeable des écarts constatés (30 %) s'explique à partir de différences systématiques d'ancienneté, ce qui réduirait considérablement la valeur du coefficient de variation imputable aux imperfections du marché (1). En ce qui concerne les agents de maîtrise il est possible que l'insuffisance de l'offre de main d'oeuvre à ce poste explique la valeur relativement faible des écarts inter-entreprises.

2) Au niveau des entreprises

La répartition des entreprises de notre échantillon en deux groupes devait nous permettre de tester l'hypothèse suivante : soit un groupe d'entreprises pour lesquelles la main d'oeuvre est stable. Le recrutement est faible et ne se fait qu'aux échelons les plus bas. Les postes sont pourvus essentiellement à partir d'une promotion interne à l'ancienneté. Entre les entreprises d'un tel groupe (groupe 1) les écarts de salaires seront maximum quel que soit le métier. Inversement, les écarts de salaire seront minimum si l'on considère un groupe d'entreprises (groupe 2) où la mobilité est forte, l'appel au marché du travail fréquent et à tous les niveaux de la hiérarchie des postes à pourvoir.

Il nous faut donc examiner les valeurs du coefficient de variation de chaque métier selon les deux groupes d'entreprises définis ci-dessus :

M E T I E R	$\frac{\sigma}{s}$ en %	
	Groupe 1	Groupe 2
Cariste	22,0	13,8
Ouvriers spécialisés	13,9	11,7
Ouvriers qualifiés de fabrication	21,0	10,5
Mécaniciens d'entretien	17,0	9,1
Dactylo	20,5	18,1
Dessinateur	25,0	15,2
Agent de maîtrise	26,7	12,8

(1) Il faut cependant noter que la mobilité des dactylos n'est pas réellement une mobilité inter entreprise, mais plutôt un départ de la profession après le mariage.

(2) cf. chapitre II p. 19

Conformément à notre hypothèse, les écarts de salaires sont toujours plus élevés dans le groupe 1 que dans le groupe 2. Ces différences entre groupes sont particulièrement nettes pour les métiers où la pratique du marché du travail est peu importante (caristes, ouvriers qualifiés, agents de maîtrise), elles sont par contre minimum pour les ouvriers spécialisés et les dactylos, métiers pour lesquels le marché du travail a une réalité concrète.

La dispersion des salaires est donc liée à l'importance pratique du marché du travail. Plus il y a recours au marché et plus la dispersion des salaires diminue. Le fait que le marché ne joue pas le rôle égalisateur qui lui est assigné par la théorie économique tiend donc au fait qu'il n'a pas, au moins à court terme, dans le comportement des entreprises et des salariés l'importance que lui confère la théorie. Certains résultats d'une étude sociologique (menée parallèlement à notre enquête portant sur la connaissance du marché du travail et la représentation du bon emploi par les salariés) montrant bien la place limitée qu'occupe le marché du travail dans le comportement des salariés. Ce sont ces résultats que nous exposons maintenant rapidement.

3) La connaissance du marché du travail par les travailleurs

Les travailleurs qui constituent notre échantillon (1) n'ont qu'une idée très floue et partielle du marché du travail aussi bien du point de vue des entreprises susceptibles de leur offrir un emploi que des

(1) 18 personnes définies seon les critères suivants :

- Sexe masculin
- Marseillais
- Age : 27-35 ans
- Ancienneté : 1 - 5 ans
- Sit. de famille : marié
- Activité syndicale : faible ou nulle

Tous appartiennent à des entreprises de plus de 150 personnes.

Elles ont été volontairement différenciées selon le critère du niveau de qualification

- 10 ouvriers qualifiés d'entretien (mécaniciens - électriciens)
- 8 ouvriers non qualifiés (OS ou manoeuvres).

.../...

salaires qui y sont payés (1).

La comparaison d'emplois n'est certainement pas une démarche constante : le marché n'est pas transparent et, pour consacrer du temps à le connaître, il faut une véritable intention de changement.

On peut donc faire l'hypothèse selon laquelle ce ne serait généralement pas la comparaison d'emplois qui déterminerait le changement mais plutôt la décision de changer qui déterminerait le comportement de recherche. La décision de changer interviendrait au moment où le rapport des avantages et inconvénients attachés à un emploi serait négatif par rapport aux aspirations du travailleur et compte tenu d'une estimation vague de ce qu'il peut attendre du marché du travail. Le rôle des "connaissances" (famille, amis, voisins) est alors non négligeable comme source d'information.

Si, au contraire, le rapport avantages-inconvénients est favorable, il semble bien que le travailleur se soucie peu de chercher ailleurs, il faut alors qu'une proposition suffisamment intéressante intervienne, de l'extérieur.

Il est à noter, que, dans leur quasi totalité, les travailleurs rencontrés estiment qu'ils ne trouveraient pas facilement un autre emploi s'ils décidaient de changer d'entreprise et qu'il leur faudrait plus d'un mois de recherche (certains ouvriers non qualifiés pensent que cela serait possible entre 15 jours et un mois à condition d'accepter n'importe quoi). Conserver son emploi devient, dès lors, l'objectif prioritaire.

(1) Un questionnaire était proposé après un entretien non directif. Il comportait notamment les questions suivantes :

"Connaissez vous d'autres entreprises que la vôtre, où vous pourriez exercer votre profession ? Lesquelles ?"

"Quel est le salaire attribué à ce métier dans les entreprises que vous venez de citer ?".

V - CAPACITE DE PAYER ET NIVEAU DE SALAIRE

Dans les chapitres précédents nous avons mis en évidence le rôle de différenciation des salaires joué par les entreprises. Nous avons également montré que les différences de salaires existant entre les entreprises étaient des différences de niveau général des salaires. Nous allons maintenant nous demander à quelles variables lier ces différences ?

Nous prendrons comme indice du niveau général des salaires d'une entreprise α le "taux de salaire horaire moyen" de cette entreprise et nous essaierons de lier ce niveau général des salaires ainsi évalué à la variable "capacité de payer" que nous définirons par la suite.

1 - LE TAUX DE SALAIRE HORAIRE MOYEN :

Le taux S_{α} est défini comme le rapport de la masse salariale globale (toutes charges comprises) dans cette entreprise α au nombre total d'heures travaillées dans celle-ci. Ces heures travaillées sont réalisées par un effectif dont la répartition en diverses catégories hiérarchiques est connue. Comme les entreprises ont des structures professionnelles différentes, il faut rendre ces masses d'heures travaillées comparables et donc, les rendre homogènes du point de vue de la qualification. Pour ce faire, les heures effectuées par chaque qualification sont exprimées en une unité commune : l'heure d'OS. Les heures travaillées par chaque catégorie sont donc affectées d'un coefficient de pondération : (100 pour les OS) calculé d'après les moyennes nationales de salaires selon la formule :

$$\frac{\text{Salaire annuel moyen de la catégorie considérée (1966)}}{\text{Salaire annuel moyen de la catégorie OS}} \times 100$$

Nous pondérons donc, chaque part de la masse des heures par son coefficient salarial national, de sorte que si ces coefficients expriment les valeurs relatives moyennes des différentes qualifications sur le marché du travail national les masses d'heures travaillées sont rendues homogènes du point de vue du marché du travail.

Voici les S_{α} (taux de salaire horaire moyen) de chaque entreprise :(1)

(1) Les entreprises 112 et 173 se sont refusées à nous communiquer des informations sur leur compte d'exploitation. Aussi avons nous dû les exclure de l'échantillon.

111	7,154
113	7,151
114	7,029
151	4,803
152	4,964
153	7,774
154	5,630
155	5,292
171	5,952
172	3,961
174	8,378
191	7,665
192	8,064

Le niveau général des salaires des entreprises de notre échantillon varie donc du simple au double, et c'est par la capacité de payer que nous essaierons de rendre compte de cette variabilité.

2 - LA CAPACITE DE PAYER

Il existe, en effet, entre les entreprises des différences de productivité globale compte tenu de la qualité et de la quantité des facteurs mis en oeuvre. Ces différences qui peuvent être dues notamment à l'organisation de l'entreprise ou à un marché du produit plus ou moins favorable se traduisent chez les entreprises les plus favorisées par une certaine "aisance". C'est ce surplus que nous appellerons capacité de payer et que définirons plus bas, que nous avons voulu mesurer : il est le résultat monétaire de la productivité de l'entreprise.

Une forte capacité de payer n'implique pas a priori de hauts salaires. Il peut se faire par exemple que les contraintes qui pèsent sur la rémunération ou la formation du capital (investissement, amortissement) amènent l'entreprise à reporter tout le surplus sur ce facteur, et ceci aux dépens du salaire.

La relation capacité de payer-niveau de salaire passe donc par le mode de répartition des surplus entre capital et travail, et dans ce modèle, le niveau de salaire résultera à la fois :

- de la capacité de payer de l'entreprise
- de la politique de répartition de ce surplus

On peut cependant penser que le comportement de répartition

.../...

des surplus de l'entreprise est une fonction de la capacité de payer. Si cette hypothèse est vérifiée on peut poser ainsi le problème : quelle fonction de répartition des surplus détermine les relations entre taux de salaire et capacité de payer de l'entreprise ?

Nous allons maintenant définir plus précisément chacun de ces termes.

A) Le taux de rémunération du capital dans l'entreprise α ($\pi\alpha$) est le rapport du résultat brut d'exploitation de cette entreprise au stock de capital fixe (évalué à partir des valeurs d'assurance et des bilans). La rémunération du capital est donc pour nous tout ce qui reste dans l'entreprise après paiement des salaires (1).

B) La capacité de payer de l'entreprise α ($C\alpha$) est définie de la façon suivante : on décompose la valeur ajoutée aux coûts des facteurs de cette entreprise ($V\alpha$) en deux parties :

- 1) La première représente la somme des rémunérations totales du travail et du capital si ces deux facteurs étaient rémunérés dans toutes les entreprises aux mêmes taux (les taux de rémunération de base choisis étant les taux minima dans notre échantillon)

Si S_0 est le taux de salaire horaire minimum de notre échantillon

Si π_0 est le taux de rémunération minimum du capital dans l'échantillon

Si l'entreprise α utilise un stock de capital $K\alpha$ et une masse d'heures travaillées $L\alpha$.

Cette part est $S_0 \cdot L\alpha + \pi_0 \cdot K\alpha$

- 2) La seconde part que nous appellerons surplus ($\Delta V\alpha$) est la différence entre la valeur ajoutée et la première part.

La valeur ajoutée de l'entreprise α $V\alpha$ s'écrit :

$$V\alpha = S\alpha \cdot L\alpha + \pi\alpha \cdot K\alpha$$

(1) La rémunération du capital correspond à l'autofinancement brut augmenté des impôts directs et des bénéfices distribués. L'erreur introduite par la comptabilisation des impôts s'est avérée minime surtout quand il s'agit de comparaisons de taux de rémunérations.

La 1ère part est

$$S_0 \cdot L_\alpha + \pi_0 \cdot K_\alpha$$

Le surplus ΔV_α est

$$S_\alpha \cdot L_\alpha + \pi_\alpha \cdot K_\alpha - S_0 \cdot L_\alpha + \pi_0 \cdot K_\alpha$$

$$V = (S - S_0) L + (\pi - \pi_0) K$$

Nous pouvons assimiler la quantité (1) à la quantité totale de facteurs (travail + capital) utilisée par l'entreprise α , chacun de ces facteurs étant pondéré par un taux de rémunération constant, qui constitue en quelque sorte, un étalon commun de mesure. $S_0 L_\alpha$ représente donc la quantité de travail utilisée par l'entreprise α et $\pi_0 K_\alpha$ la quantité de capital. La capacité de payer de l'entreprise est alors le rapport de la quantité (2) à la quantité (1) le rapport du

$$C_\alpha = \frac{\Delta V_\alpha}{S_0 \cdot L_\alpha + \pi_0 \cdot K_\alpha} \quad \text{ou} \quad \frac{(S_\alpha - S_0) L_\alpha + (\pi_\alpha - \pi_0) K_\alpha}{S_0 \cdot L_\alpha + \pi_0 \cdot K_\alpha}$$

surplus monétaire réalisé dans l'entreprise α à la quantité de facteurs mise en oeuvre dans celle-ci. La capacité de payer permet donc de classer les entreprises selon un indice de prospérité relative. Par référence à une entreprise de base qui rémunère des facteurs au plus bas niveau, chaque entreprise réalise donc un surplus qu'elle affecte avec une plus ou moins grande liberté au capital et au travail. Plus précisément le surplus de l'entreprise $\alpha \Delta V_\alpha$ se décompose en $(S_\alpha - S_0) L_\alpha$ part du surplus affecté au travail $(\pi_\alpha - \pi_0) K_\alpha$ part du surplus affecté au capital.

Voici les capacités de payer de chaque entreprise de l'échantillon :

111	1,59
113	1,38
114	1,59
151	0,41
152	0,31
153	1,74
154	0,47
155	0,30
171	0,52
172	0,12
174	2,89
191	1,80
192	1,49

.../...

Compte tenu des hypothèses décrites ci-dessus et à partir des concepts ici définis nous étudierons les relations :

- 1 - Entre le niveau de capacité de payer et la répartition du surplus aux deux facteurs
- 2 - entre le niveau de la capacité de payer et le salaire à partir de la fonction de répartition du surplus précédemment définie.

3 - CAPACITE DE PAYER, REPARTITION DES SURPLUS, NIVEAU DE SALAIRE :

Le tableau ci-dessous montre qu'il existe bien, conformément à notre hypothèse une relation entre le niveau général des salaires et la

Entreprise	Niveau de salaire	Capacité de payer	capacité de payer. Quand la capacité de payer augmente le salaire augmente aussi. Le graphique 1 confirme ce phénomène mais il met aussi en lumière le fait que le salaire croît de moins en moins au fur et à mesure que la capacité de payer s'élève. En effet, quand la capacité de payer s'élève, la part du surplus distribué au salaire diminue. Le graphique 2 et le tableau ci-joint décrivent ce phénomène :
172	3,961	0,12	
151	4,803	0,41	
152	4,964	0,51	
155	5,292	0,30	
154	5,630	0,47	
171	5,952	0,52	
114	7,029	1,59	
113	7,151	1,38	
111	7,154	1,59	
191	7,665	1,80	
153	7,774	1,74	
192	8,064	1,49	
174	8,378	2,89	

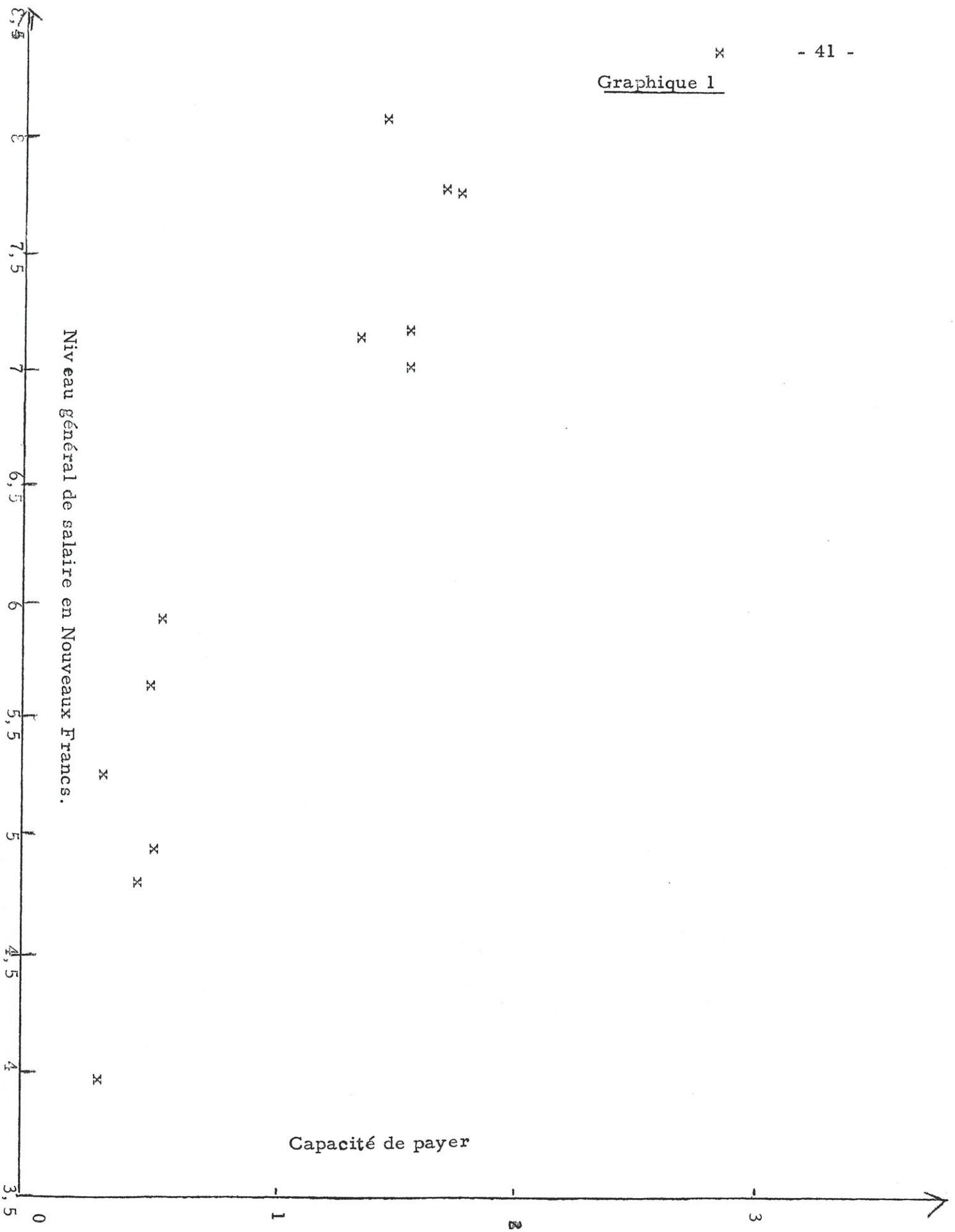
Capacité de Payer

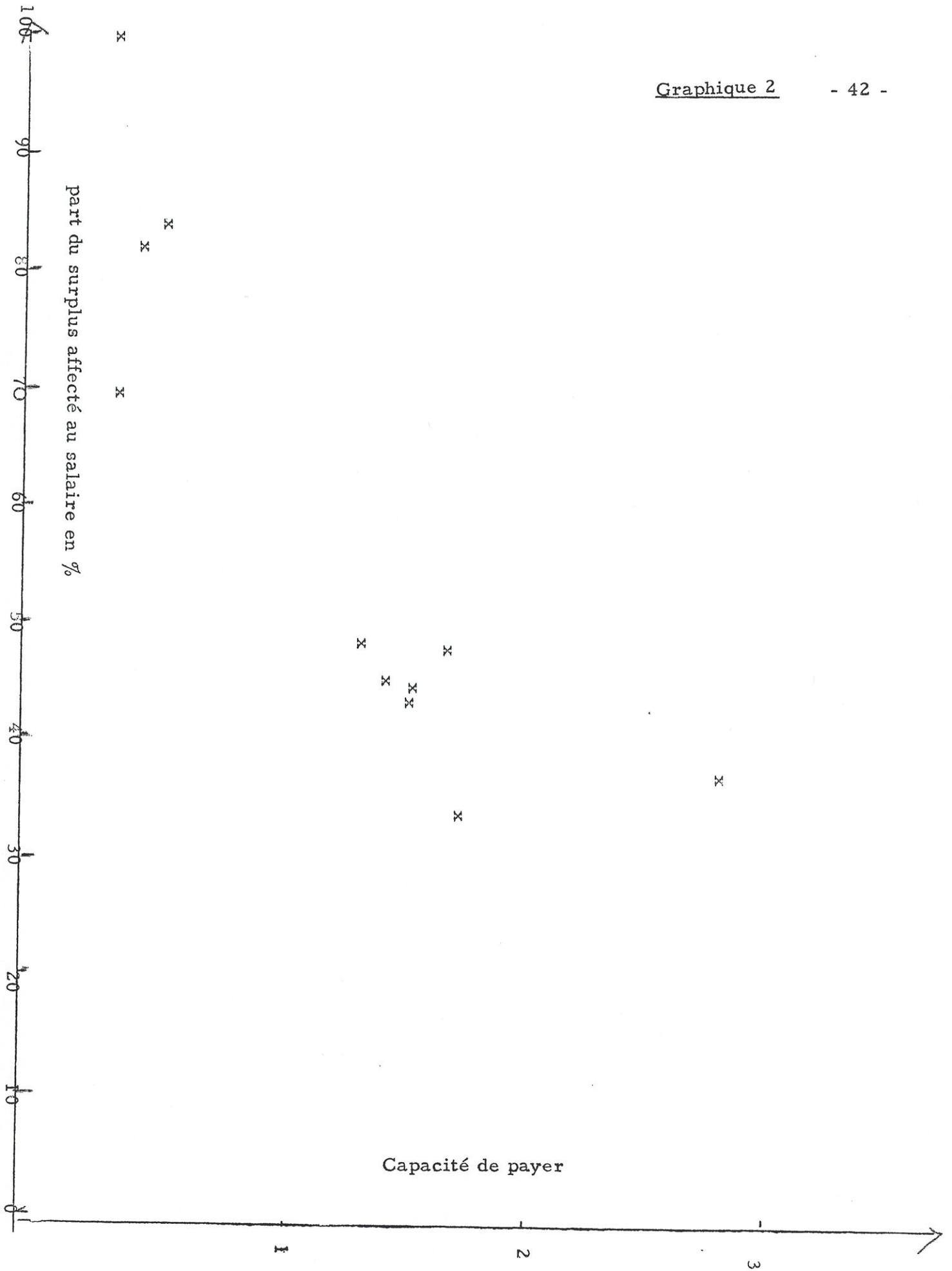
Part du Surplus affecté au salaire

172	0,12	?
155	0,30	100 %
152	0,35	69,4 %
151	0,41	50,2 %
154	0,47	82,4 %
171	0,52	84,5 %
113	1,38	48,9 %
192	1,49	46,7 %
111	1,59	44,6 %
114	1,59	45,5 %
153	1,74	49,1 %
191	1,80	32,5 %
174	2,89	37,6 %

.../...

Graphique 1





Le niveau général des salaires est donc lié à la capacité de payer à travers le comportement de répartition des surplus de l'entreprise, comportement lui-même dépendant de la capacité de payer de l'entreprise.

Nous allons maintenant présenter cette analyse des relations capacité de payer niveau de salaire de façon plus systématique.

A) Capacité de payer et répartition du surplus

Dans l'entreprise α le surplus ΔV_α peut être affecté de façon différente au travail et au capital :

- La part affecté au travail est :

$$\frac{(S_\alpha - S_0) L_\alpha (\text{Surplus affecté au travail})}{(S_\alpha - S_0) L_\alpha + (\pi_\alpha - \pi_0) K_\alpha (\text{Surplus total})}$$

nous l'appelons n_α

- D'autre part, la quantité de travail utilisée par l'entreprise α par rapport à la quantité totale de facteur est, nous l'avons vu :

$$\frac{S_0 - L_\alpha}{S_0 L_\alpha + \pi_0 K_\alpha}$$

nous l'appelons \bar{n}_α

. Tout le surplus peut être affecté au travail dans ce cas $n_\alpha = 1$ et $\frac{n_\alpha}{\bar{n}_\alpha} = \frac{1}{\bar{n}}$

. Tout le surplus peut être affecté au capital dans ce cas $n_\alpha = 0$ et $\frac{n_\alpha}{\bar{n}_\alpha} = 0$.

. Le surplus peut être affecté au capital et au travail selon le rapport des facteurs, c'est à dire de façon telle que chacun des facteurs reçoive une part du surplus proportionnelle à son poids dans l'entreprise. $\frac{n_\alpha}{\bar{n}_\alpha}$ est alors égal à 1, car $\frac{(S_\alpha - S_0) L_\alpha}{(S_\alpha - S_0) L_\alpha + (\pi_\alpha - \pi_0) K_\alpha} =$

$$\frac{S_0 L_\alpha}{S_0 L_\alpha + \pi_0 K_\alpha}$$

.../...

Le rapport $\frac{n^\alpha}{\pi^\alpha}$ est donc un indice du comportement de répartition du surplus de l'entreprise α .

Nous faisons l'hypothèse que le comportement de répartition des surplus de l'entreprise α dépend de sa capacité de payer ; nous écrivons donc

$$\frac{n^\alpha}{\pi^\alpha} = f(C^\alpha)$$

Nous spécifions $f(C^\alpha)$ en écrivant $\frac{n^\alpha}{\pi^\alpha} = a C^\alpha{}^m$, cette fonction représentant la relation entre $\frac{n^\alpha}{\pi^\alpha}$ et C^α a l'avantage d'être très générale, a et m restant à estimer, elle peut prendre les formes les plus diverses.

B) Capacité de payer et niveau de salaire :

Les relations entre le salaire et la capacité de payer dépendent de cette fonction de répartition des surplus.

En effet :

$$\frac{n^\alpha}{\pi^\alpha} = \frac{(S^\alpha - S_0) L^\alpha}{S_0 L^\alpha + (\pi^\alpha - \pi_0) K^\alpha}$$

ou comme $(S^\alpha - S_0) L^\alpha + (\pi^\alpha - \pi_0) K^\alpha = \Delta V^\alpha$ ou surplus

$$\frac{n^\alpha}{\pi^\alpha} = \frac{(S^\alpha - S_0) L^\alpha}{\Delta V^\alpha} \frac{(S_0 L^\alpha + \pi_0 K^\alpha)}{(S_0 L^\alpha)}$$

$\frac{n^\alpha}{\pi^\alpha}$ peut s'écrire : $\frac{L^\alpha}{L^\alpha} \times \frac{S^\alpha - S_0}{S_0} \times \frac{S_0 L^\alpha + \pi_0 K^\alpha}{\Delta V^\alpha}$

or $\frac{S_0 L^\alpha + \pi_0 K^\alpha}{\Delta V^\alpha} = \frac{1}{C^\alpha}$

.../...

C) Valeur explicative de ce modèle :

A partir de données de notre échantillon nous pouvons tester la valeur du modèle : $S_{\alpha} = S_0 + a S_0 C_{\alpha}^{m+1}$.

Ce modèle rend bien compte de la variabilité des niveaux de salaire (le coefficient de corrélation = 0,94).

Nous pouvons estimer les paramètres S_0 , $a S_0$, $m + 1$ de ce modèle :

$$\begin{aligned} S_0 &= 3,96 \\ a S_0 &= 2,45 \\ m + 1 &= 0,7 \end{aligned}$$

Le modèle ajusté sur notre échantillon s'écrit donc

$$S_{\alpha} = 3,96 + 2,45 C_{\alpha}^{0,7}$$

L'évolution de S_{α} en fonction C_{α} est décrite par le graphique ci-joint.

On peut de ce modèle déduire la forme de la relation liant le comportement de répartition des surplus n/\bar{n} à la capacité de payer C :

$$\frac{n}{\bar{n}} = 0,62 C^{-0,30}$$

$\frac{n}{\bar{n}}$ étant une fonction décroissante de la capacité de payer,

on en déduit que plus les entreprises ont une capacité de payer élevée, plus elles répartissent les surplus en faveur du capital.

1) La capacité de payer des entreprises est donc un facteur explicatif, dans une grande proportion, des différences de niveaux de salaires interfirmes.

2) Le modèle qui rend compte du niveau de salaire en fonction de la capacité de payer présente deux caractéristiques :

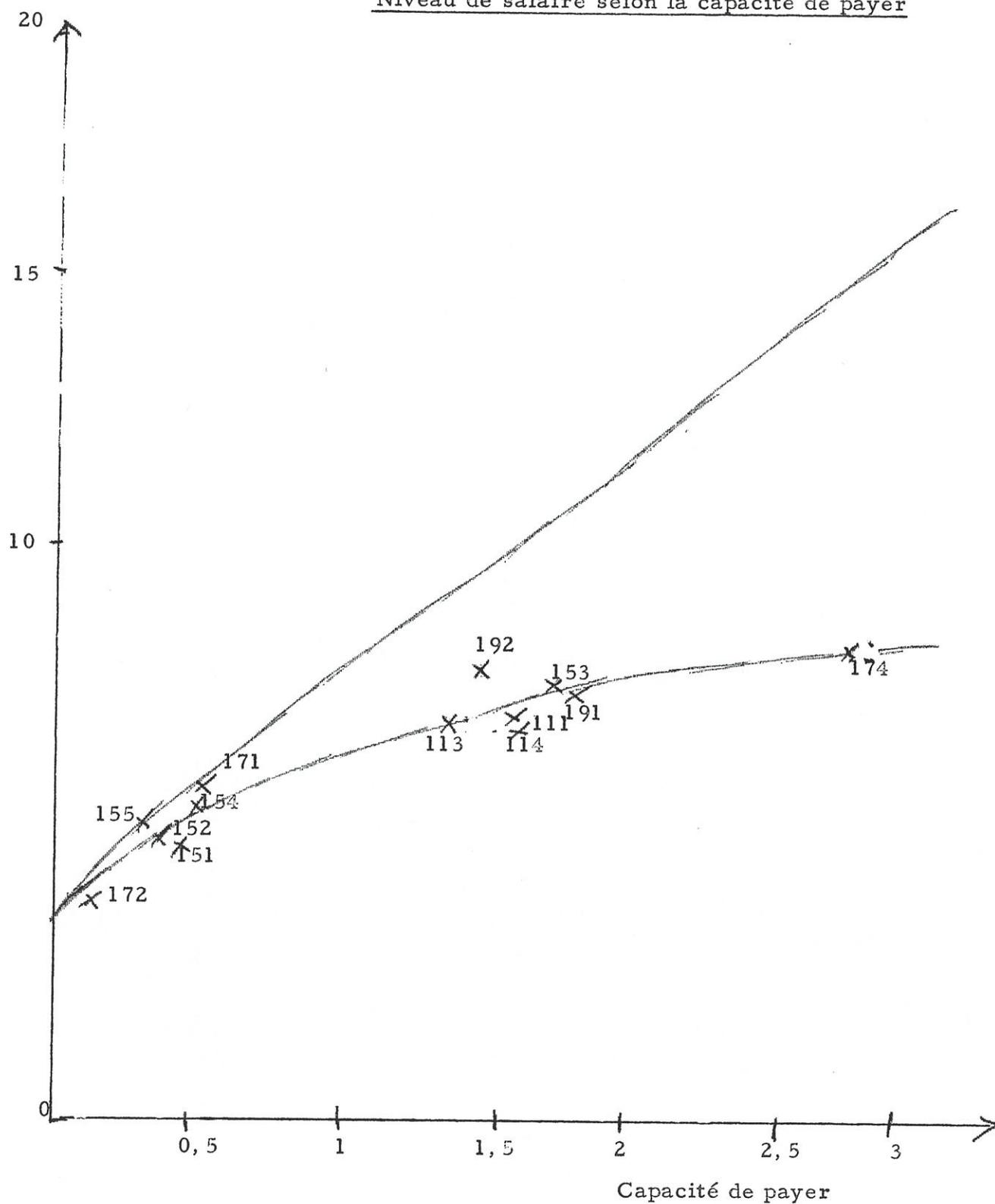
- le niveau de salaire est une fonction croissante de la capacité de payer de l'entreprise
- la croissance du niveau de salaire avec la capacité de payer diminue quand la capacité de payer s'élève.

.../...

3) La forme de la courbe des salaires s'explique par le comportement de répartition des surplus. D'une façon générale le facteur travail bénéficie du surplus dégagé par l'entreprise. Cependant la loi de répartition des surplus (compte tenu du rapport des facteurs) est telle que la part du surplus affecté au capital s'élève quand la capacité de payer grandit.

Les entreprises à forte capacité de payer se caractérisent donc à la fois par le paiement de hauts salaires et par une rémunération très élevée du capital.

Niveau de salaire selon la capacité de payer



VI - NIVEAU DE SALAIRE, CAPACITE DE PAYER ET POLITIQUE
SALARIALE

Le modèle d'évolution du niveau de salaires en fonction de la capacité de payer met en relief un phénomène de freinage de l'évolution du taux de salaire quand la capacité de payer s'élève : la part du surplus affecté au capital s'élève et la part affectée au travail diminue quand la capacité de payer croit.

Nous avons essayé de tester l'hypothèse suivante : c'est la politique salariale qui permet ce freinage de l'évolution des salaires lorsque la capacité de payer augmente. Notre hypothèse n'est pas que la politique salariale est la cause de ce freinage mais qu'elle en fournit les moyens.

Notre variable politique salariale a une double dimension : une dimension organisation et une dimension intégration (cf. en annexe 7.5 la définition, caractéristiques, mode d'évaluation, hypothèses concernant cette variable).

Les tableaux ci-dessous montrant effectivement qu'une politique salariale organisée ou (et) intégrante va de pair avec une capacité de payer élevée, une politique salariale moins organisée et moins intégrante se combinant plutôt avec une capacité de payer faible.

		Intégration			Intégration		
		> 2,5	< 2,5			> 2,5	< 2,5
Organisation 7,5 < 7,5 >	113 : 7,151	111 : 7,154					
	114 : 7,029						
	191 : 7,665						
	153 : 7,774	192 : 8,064					
	174 : 8,378						
		Capacité de payer élevée > 1					Capacité de payer faible < 1

		Intégration			Intégration		
		> 2,5	< 2,5			> 2,5	< 2,5
Organisation 7,5 < 7,5 >	171 : 5,952	154 : 5,630					
	151 : 4,803	152 : 4,964					
		155 : 5,292					
		172 : 3,961					
		Capacité de payer élevée > 1					Capacité de payer faible < 1

À l'intérieur des cases de chacun de ces deux tableaux sont inscrites les entreprises correspondantes et la valeur de leur indice de niveau de salaire.

.../...

Examinons en détail et séparément chacune des deux situations : capacité de payer élevée (>1) ou faible (<1)

1 - CAPACITE DE PAYER ELEVEE

	Intégration		Intégration		
	$> 2,5$	$< 2,5$	$> 2,5$	$< 2,5$	
Organisation	$7,5$ $>$	171 : 5,952	154 : 5,630	171 : 0,52	154 : 0,47
	$7,5$ $>$	151 : 4,805	152 : 4,964 155 : 5,292 192 : 3,961	151 : 0,41	152 : 0,31 155 : 0,30 172 : 0,12
		1		2	

A l'intérieur des cases de chacun de ces tableaux sont inscrites les entreprises correspondantes et la valeur de leur indice de niveau de salaire (1er tableau), de capacité de payer (2d).

Le rapprochement des tableaux 1 et 2 montre bien les relations existant entre les variables : niveau de salaire, capacité de payer et politique salariale, le salaire augmente avec la capacité de payer ; l'intégration et l'organisation de la politique salariale croissant aussi avec elle-ci.

2 - CAPACITE DE PAYER FORTE :

	Intégration		Intégration		
	$> 2,5$	$< 2,5$	$> 2,5$	$< 2,5$	
Organisation	$7,5$ $>$	113 : 7,151 114 : 7,029 191 : 7,665	111 : 7,154	113 : 1,38 114 : 1,54 191 : 1,80	111 : 1,59
	$7,5$ $>$	153 : 7,774 174 : 8,378	192 : 8,064	153 : 1,74 174 : 2,89	192 : 1,49
		1		2	

A l'intérieur des cases de chacun de ces tableaux, sont inscrites les entreprises correspondantes et leur indice de salaire (tableau 1) et leur capacité de payer (tableau 2)

Nous voyons que la présence d'une politique salariale organisée et intégrée permet de payer des salaires moins élevés que lorsqu'il n'y en a pas.

D'autre part, dans le cas où l'intégration est forte et l'organisation faible le niveau de salaire est supérieur au cas où l'organisation et l'intégration sont toutes les deux fortes. Une politique salariale organisée jouerait donc dans le freinage des salaires un rôle plus efficace que l'intégration.

Toutes ces constatations sont cohérentes avec l'hypothèse que nous posons relativement aux relations existant entre les variables niveau de salaire, politique salariale et capacité de payer. "L'explication" des différences de niveaux de salaires, entre entreprises, relèverait donc d'un modèle intégrant les variables suivantes :

- la capacité de payer
- le comportement de répartition des surplus
- la politique salariale.

Quelle est la signification de ce modèle ?

Un certain nombre de remarques peuvent être formulées à cet égard :

1 - Ce n'est tout d'abord qu'un modèle descriptif et non explicatif. Il formalise un certain nombre de relations entre les variables niveau de salaires, capacité de payer, comportement de répartition des surplus-politique salariale et ne prétend pas expliquer l'existence ou la forme de celles-ci.

2 - Il est fondé sur un échantillon relativement réduit et nous ne prétendons pas qu'il soit applicable à l'ensemble des entreprises. Dans nos recherches ultérieures nous espérons pouvoir en tester la validité.

3 - C'est un modèle global ; il teste l'influence des variables : capacité de payer et comportement de répartition des surplus sur un niveau général des salaires ; l'hypothèse qui est à la base de cette démarche est donc que ces variables influencent de façon identique le niveau de salaire de chaque métier. Une telle hypothèse est fort probablement restrictive. Nous avons, en particulier, montré que le marché du travail exerçait sur le niveau de salaires une influence différente selon les métiers (chapitre IV).

Nous avons donc essayé de mettre au point un nouveau modèle de détermination des salaires. Ses caractéristiques sont les suivantes :

1 - Ce modèle intègre les variables capacité de payer, organisation et politique salariale. Il est construit de telle sorte que le niveau de salaire est considéré comme le résultat de l'interaction des trois variables entre elles (1).

L'intégration des deux variables : organisation et politique salariale à notre "explication" du niveau général des salaires d'une entreprise a en effet montré l'existence de cette interaction.

2 - Ces modèles sont des modèles par métier. Ils se proposent d'expliquer le niveau des salaires moyens de chaque métier. L'intérêt étant ici de voir comment d'un métier à l'autre se modifient les relations entre ces variables et le salaire.

(1) Mathématiquement il s'écrit, si S est le salaire moyen pour un métier, X la capacité de payée, Z l'organisation de la politique salariale et I l'intégration, a, b, c, étant des constantes,
 $S = X^a Z^b I^c e^d$ ou $\log S = a \log X + b \log Z + d \log I + \epsilon$ ($\epsilon = \log e$)

3 - Du point de vue statistique, les modèles ne sont en général pas satisfaisants (1) sauf pour les deux métiers OS et cariste. En toute rigueur il n'y a pas de sens à comparer des modèles qui n'ont pas de valeur statistique, il n'est, en particulier, pas possible d'étudier comment d'un métier à l'autre se modifient les relations entre ces variables et le niveau de salaire, objectif que nous nous étions pourtant fixé. Il est cependant remarquable que sur ces 7 modèles apparaisse un certain nombre de régularités :

. La capacité de payer et l'intégration de la politique salariale tendent à faire augmenter le salaire (coefficients généralement positifs)

. L'organisation par contre le fait diminuer (coefficients négatifs ou seuls). (2).

constatations qui paraissent relativement cohérentes avec les conclusions tirées de notre modèle global.

(1) C'est le coefficient de corrélation qui indique la valeur d'un modèle. Les valeurs sont, par métier, les suivantes : OS : 0,82 - mécaniciens 0,66 - caristes : 0,89 - OP : 0,63 - Agents de maîtrise : 0,77 - Dessinateurs : 0,62 - Dactylos : 0,42

(2) Voici les valeurs estimées pour ces modèles :

$\log S = 0,030 \log X - 0,160 \log Z + 0,199 \log I + 0,774$ OS

$\log S = 0,040 \log X + 0,026 \log Z + 0,077 \log I + 0,724$ Mécaniciens

$\log S = 0,002 \log X + 0,001 \log Z + 0,300 \log I + 0,545$ Caristes

$\log S = 0,118 \log X - 0,072 \log Z + 0,112 \log I + 0,790$ OP

$\log S = 0,075 \log X - 0,177 \log Z + 0,167 \log I + 1,022$ Agents de
maîtrise

$\log S = -0,012 \log X - 0,253 \log Z + 0,294 \log I + 0,952$ Dessinateurs

$\log S = 0,048 \log X - 0,332 \log Z + 0,155 \log I + 0,923$ dactylos.

.../...

C O N C L U S I O N

L'enquête dont les résultats viennent d'être présentés en détail a porté sur 15 entreprises de la région marseillaise appartenant à des secteurs différents (chimie, métallurgie, alimentation, matériaux de construction), et dont les effectifs varient de 150 à plus de 2000 salariés.

L'étude des différences de salaires a porté sur sept métiers et 723 salariés. Quatre métiers étaient des métiers ouvriers : Caristes (56), ouvrier de fabrication sans spécialité (151), ouvriers de fabrication avec spécialité (96), et mécaniciens d'entretien (146). Trois métiers étaient des métiers d'ETDAM : Dactylo-Steno-dactylo (88), Dessinateurs d'études (55), Agents de maîtrise du premier degré (131).

La rémunération comparée entre les individus était le salaire horaire annuel total défini à partir du quotient de la rémunération annuelle totale et du nombre d'heures travaillées par chaque individu au cours de l'année 1966.

Notre première constatation est qu'il existe pour les salariés exerçant un même métier des différences de salaires très importantes allant parfois -dans les cas extrêmes- du simple au double. Les intervalles de variation observés pour chacun des métiers sont résumés dans le tableau de la page 23

L'étude statistique des écarts constatés pour chaque métier nous a permis de mettre en évidence un résultat fondamental : les différences de salaires observées entre individus exerçant un même métier sont pour la plus grande part le résultat de différences systématiques de salaires moyens entre entreprises.

Ces différences de salaires moyens "expliquent" 55 % de la variation des salaires entre individus dans le cas le plus défavorable (métier des dactylos et steno-dactylo) et jusqu'à 85 % dans certains métiers (caristes, ouvriers qualifiés de fabrication).

Ces différences existant entre les salaires moyens payés par chaque métier dans chaque entreprise sont résumés dans le tableau de la page 24

La constatation d'un effet systématique de l'entreprise sur le niveau des salaires de chaque métier remet en cause l'idée d'un marché du travail définissant pour chaque métier un prix de référence unique. auquel les entreprises et les salariés se conformeraient. Bien au contraire,

il semble exister autant de prix d'une certaine qualité de travail qu'il y a d'entreprises.

L'importance de cet effet d'entreprise n'est pas identique pour tous les métiers.

Pour certains métiers l'effet d'entreprise est plus faible. Il s'agit par exemple des ouvriers spécialisés de fabrication, des mécaniciens d'entretien parmi les ouvriers. Plus particulièrement des dactylos parmi les ETDAM.

Les deux métiers pour lesquels l'effet entreprise est le plus fort sont deux métiers ouvriers les caristes et les ouvriers qualifiés de fabrication.

Nous avons remarqué que -parmi les métiers ouvriers au moins- la différence d'ampleur de l'effet entreprise entre les ouvriers spécialisés et les mécaniciens d'entretien d'une part, les caristes et les ouvriers qualifiés de fabrication d'autre part, recouvre une opposition assez nette dans les pratiques de recrutement et le recours au marché du travail.

Les métiers ~~par~~ pour lesquels l'effet entreprise est le plus faible (le rapport entre le salaire moyen maximum et le salaire minimum est de 1,60) sont les métiers de mécanicien d'entretien et d'ouvriers spécialisés par lesquels le recrutement se fait essentiellement sur le marché et où les pratiques de promotion interne sont rares.

Les métiers pour lesquels l'effet d'entreprise est le plus fort (le rapport entre le salaire moyen maximum et le salaire moyen minimum y est de 2) sont les métiers de caristes et d'ouvriers qualifiés de fabrication pour lesquels la pratique du recrutement extérieur est inexistante et où la promotion interne est la règle générale.

La spécificité de l'effet d'entreprise sur chaque métier se manifeste également par les différences de classement des entreprises selon les métiers.

Telle entreprise payant les salaires moyens les plus élevés pour un métier ne se trouvera qu'au 9e rang pour un autre. Toutefois il ne s'agit là que de cas extrêmes et en règle générale le comportement de chaque entreprise par rapport au niveau des salaires des métiers présente un minimum d'homogénéité. Les tableaux de la page 26 indiquent les différents classements d'entreprises pour les sept métiers. Ces résultats permettent sans aucun doute de parler d'entreprises à hauts salaires et entreprises à bas salaires. Ils permettent également de donner un sens à la notion de niveau de salaire d'une entreprise.

Ces deux principaux résultats, - existence d'un effet d'entreprise sur les salaires payés dans chaque métier et possibilité de proposer un niveau de salaire d'entreprise - nous ont incités à proposer une explication des différences de salaires moyen observées à partir de variables susceptibles de traduire un effet global d'entreprise sur le niveau des salaires.

Deux variables ont été retenues - l'une exprimant le niveau d'efficacité productive de l'entreprise et mesurant par une méthode identique à celle utilisée dans les calculs de productivité - la capacité de chaque entreprise de rémunérer le capital et le travail à des taux supérieurs aux minima effectivement pratiqués dans notre échantillon.

L'autre tenant compte de certaines caractéristiques de la politique salariale particulièrement son niveau d'organisation et ses tendances à l'intégration.

Pour tester l'action de ces deux variables sur l'ensemble des salaires de chaque entreprise nous avons calculé un salaire moyen théorique défini à partir du salaire moyen effectivement observé et d'un coefficient de qualification permettant d'éliminer les effets sur ce salaire moyen des différences de structure professionnelle.

La relation observée entre ce salaire moyen théorique et la variable de capacité de payer montre deux choses.

Une croissance du salaire moyen lorsque la capacité de payer croît. Les entreprises utilisant ainsi une partie du surplus dégagé grâce à une efficacité productive plus grande à accroître la rémunération du travail.

Une croissance plus rapide de la rémunération du capital que de celle du travail. Le travail bénéficiant d'une part du surplus dégage moins que proportionnelle a sa part dans le processus productif.

La référence aux caractéristiques de la politique salariale dans les entreprises à hauts salaires nous permet de proposer une "explication" à ce "tassement" de la croissance du prix du travail que l'on peut observer par exemple sur le graphique de la page 47 . En effet les entreprises ayant une capacité de payer élevée ont également tendance à avoir une politique salariale organisée et intégrante. On peut faire l'hypothèse que ces deux caractéristiques de la politique salariale dans les entreprises à forte capacité de payer permettent un contrôle plus grand du niveau des salaires et expliquent le freinage relatif constaté sur le graphique déjà cité.

Une approche globale permet donc une explication assez satis-

.../..

faisante du niveau du salaire moyen pratiqué dans chaque entreprise. Il n'en va plus tout à fait de même lorsque nous essayons d'interpréter les différences de salaires moyens observées par chaque métier. Ce résultat était prévisible. La hiérarchie des entreprises varie selon les métiers et la référence à des variables globales ne peut pas permettre d'exprimer ces différences.

Les premiers modèles explorés pour expliquer les salaires moyens observés par chaque métier font toutefois référence aux variables globales déjà citées : Capacité de payer et politique salariale. Les résultats trouvés montrent que l'action de ces variables est sans doute différente selon les métiers. Les modèles testés ne sont assez satisfaisant que pour deux métiers d'ouvriers. Cet échec relatif marque sans doute la nécessité de prendre en compte des variables spécifiques à chaque métier que nous avons négligées jusqu'ici -(politique salariale, technologie, etc...)

Nous avons testé l'influence de certaines caractéristiques individuelles sur le niveau de salaire moyen de chaque métier dans chaque entreprise. La prise en compte de l'ancienneté moyenne n'est pas une donnée individuelle par exemple ne donne un résultat positif que pour le seul métier de Dactylo Steno-Dactylo. La référence au nombre de subordonnés moyen pour les agents de maîtrise et à l'expérience professionnelle moyenne par les mécaniciens d'entretien ne donne pratiquement aucun résultat.

Certaines caractéristiques non encore exploitées particulières aux postes occupés et que nous avons rassemblées au cours de nos études de poste dans les entreprises nous permettront peut être une meilleure compréhension de la spécificité du comportement de certains métiers dans certaines entreprises.

A N N E X E

LA POLITIQUE SALARIALE

La politique salariale a été analysée à deux niveaux :

- organisation de la politique salariale
- politique salariale à tendance intégrative.

a) Organisation de la politique salariale

Certaines entreprises conduisent leur politique salariale au jour le jour, sans politique définie, ni instrument précis ; ce sont souvent les petites entreprises, dans lesquelles les relations entre personnel et direction se font encore directement. Les salaires y dépendent davantage de la fidélité de l'individu à son entreprise, de son dévouement, de sa force contractuelle personnelle avec le "patron".

D'autres au contraire, ont un effectif plus important qui exige une méthode plus élaborée de gestion. L'entreprise établit des catégories de personnels, dont elle suit l'évolution grâce à des documents établis régulièrement.

L'échantillon de nos 15 entreprises se présente comme relativement homogène puisque la plupart adhèrent à l'ANDCP (1), qui vulgarise certains outils de gestion du personnel. Cependant toutes les entreprises n'ont pas encore adopté une méthode très rationalisée dans ce domaine, et il est possible de les différencier en mesurant, plus ou moins grossièrement, leur degré d'organisation.

Pour ce faire, un indice a été construit à partir d'indicateurs de nature diverse . Certains indicateurs étaient susceptibles d'une mesure directe, comme par exemple la part du taux de base dans le GHAM, d'autres, de nature qualitative, ont servi à l'établissement de catégories diversifiées. Les indicateurs ont été obtenus d'une part à partir d'un questionnaire sur les pratiques salariales et d'autre part à partir des observations faites sur les bulletins de salaires de l'échantillon. Indicateurs qualitatifs et quantitatifs ont été rassemblés dans un indice unique, par le tranchement de points accordés lorsque l'indicateur allait dans le sens d'une organisation des salaires, et de 0 point dans le cas contraire.

Cette méthode grossière a permis de classer les unes par rapport aux autres les 15 entreprises, sur une échelle du degré d'organisation de la politique salariale.

(1) Association nationale des directeurs et chefs du personnel.

Les indicateurs utilisés sont les suivants :

- système de salaire des ouvriers (au temps ou au rendement)
- existence d'un accord d'entreprise
- augmentation des taux de base ou taux de chrono par augmentation générale en %
- plafonnement des augmentations sélectives
- prévision de la masse salariale
- part du taux de base dans le SBTH
- régularité dans les montants d'augmentation du taux de base
- régularité dans les dates d'augmentation du taux de base
- existence d'un job évaluation ou d'une grille de salaire pour les ouvriers
- système de notation du personnel
- étude des salaires
- politique de promotion systématique des ouvriers
- indépendance de l'entreprise vis à vis de l'évolution du SMIG

Une difficulté s'est présentée dans l'analyse de la politique salariale des entreprises : il n'est jamais arrivé, pour les 15 entreprises de l'échantillon, que les principes d'organisation soient les mêmes pour les cadres, les ETDAM et les ouvriers. Nous avons donc fait un choix : nous avons décidé de caractériser la politique salariale de l'entreprise par les pratiques et principes mis en oeuvre pour les ouvriers de fabrication. En effet, la politique salariale appliquée aux cadres était étudiée en elle même. En ce qui concerne les ETDAM et les ouvriers d'entretien, la diversification des postes permet difficilement un cadre homogène : l'individualisation des rémunérations est pratique courante. Par contre, au niveau des ouvriers de fabrication, les comportements sont plus originaux et plus faciles à cerner, car ils font l'objet

d'une sorte de théorisation de la part du chef de personnel, théorisation permettant de répondre aux syndicats et aux délégués du personnel sur les sujets contestés.

L'indice d'organisation peut aller de la valeur 0 (aucun des indicateurs retenus n'apparaît dans cette entreprise) à 15 (tous les indicateurs apparaissent).

Nous formulons l'hypothèse qu'une politique salariale organisée tend à diminuer les salaires. En effet, nous avons constaté que beaucoup d'entreprises qui paient de hauts salaires sont amenées à mettre en place un système rigoureux de contrôle de l'évolution de la masse salariale, dont le but est de freiner l'augmentation. L'effet n'est évidemment pas immédiat, mais à long terme, l'organisation tend à ralentir l'évolution des salaires, et par le rattrapage des autres firmes, à diminuer le niveau des salaires.

b) Degré de volonté d'intégration de la politique salariale

Certaines entreprises pratiquent une politique salariale d'intégration à des fins diverses :

- supprimer ou diminuer le turn over du personnel
- améliorer le statut des ouvriers en augmentant la sécurité de la rémunération : mensualisation, allocation maladie... etc.

L'indice du degré de volonté d'intégration de la politique salariale a été élaboré à partir d'indicateurs non directement mesurables. Ils ont été analysés en catégories significatives pour la variable intégration.

Les indicateurs utilisés sont les suivants :

- politique de promotion des ouvriers
- allocation maladie complémentaire à celle de la Convention collective
- mensualisation des ouvriers
- bourse scolaire
- prime familiale
- logement ouvrier
- crédit ouvrier
- distribution d'action
- nombre d'éléments de la morphologie salariale

Comme pour l'indice d'organisation, l'indice du degré d'intégration de la politique salariale est obtenu en donnant un point lorsque l'indicateur apparaît et aucun point lorsqu'il n'apparaît pas.

L'hypothèse consiste à penser qu'une entreprise qui pratique une politique d'intégration, paie des salaires plus élevés qu'une entreprise sans ce type de préoccupation.

En fait, l'indice d'intégration comprend des indicateurs qui jouent plus sur le coût de l'heure travaillée que sur le GHAM direct du travailleur. : notre indicateur n'est donc pas tantologique avec le niveau de salaire. Seuls certains indicateurs peuvent augmenter la moyenne du GAHM : mensualisation, prime indexée sur le nombre d'enfant s.

L'indicateur d'intégration va de la valeur 0 (aucun des indicateurs n'apparaît) à la valeur 9 (tous les indicateurs apparaissent).

INDICE D'ORGANISATION

+

	111	112	113	114	151	152	153	154	155	171	172	173	174	191	192
Salaire ouv. au temps	+	+	+	+	-	-	0	+	0	+	+	+	+	+	+
Accord entreprise	-	-	-	+	+	-	-	-	-	-	-	-	0	+	-
Aug. générales du taux en %	+	-	+	+	+	+	+	+	-	+	+	+	-	+	+
Plafonnement des augment. sélectives	+	-	-	+	-	-	-	+	+	+	-	-	-	-	-
Prévision masse salariale	+	-	+	-	+	-	-	+	-	+	-	+	-	+	+
Contrôle masse salariale	+	-	+	+	+	-	-	+	-	+	-	+	-	+	+
Part du taux SBTH	+	+	+	0	0	+	+	+	+	0	+	0	+	-	0
Régularité / m	0	-	-	-	0	+	+		0	-	0	+	0	+	+
Régularité i/mi	+	-	-	-	0	+	-		+	-	-	-	-	0	0
Job Evaluation	-	++	++	++	-	-	-	-	-	++	-	++	-	++	-
Système de notation	-	+	-	+	-	-	-	+	+	+	-	-	-	-	-
Etudes de salaires	-	+	-	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	+	-
Politique promotion ouvrier	-	+	-	+	-	-	-	-	-	+	-	-	-	0	-
Indépendance/SMIG	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	+	+	+	+
Note	8,5	8	8	11,5	6,5	5	4,5	8	6	10,5	3,5	8,5	4	11	7
Rang	4	6	6	1	10	12	13	6	11	3	15	4	14	2	9

+ = 1 point
 0 = 1/2 point
 - = 0 point

INDICE D'INTEGRATION

	111	112	113	114	151	152	153	154	155	171	172	173	174	191	192
1 - Politique promo. ouvrier	-	+	-	+		-	-	-	-	+	-	-	-	0	-
2 - Allocation mal. pour ouvrier	-	+	-	+	-	-	+	-	-	+	-	-	+	+	-
3 - Mensualisation des ouvriers	+	-	+	-	+	-	-	-	-	+	-	-	-	+	+
4 - Bourse scolaire enfant ou chaussure enfant	-	-	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-	-	+	+
5 - Prime enfant et conjoint	-	+	+	+	+	-	-	+	-	-	+	-	+	+	-
6 - Logement ouvr.	-	-	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	+	+	-
7 - Crédit ouvrier	-	-	-	-	-	-	-	-	-	+	-	-	-	+	-
8 - Distribution actions aux ouvriers	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	+	-	-
9 - Morphologie type éléments	+	-	+	+	-	-	+	-	-	-	-	+	-	+	-
Note	2	3	5	5	3	1	3	2	1	4	1	1	4	7,5	2
Rang	9	6	2	2	6	12	6	9	12	4	12	12	4	1	9

+ = 1 point
 0 = 1/2 point
 - = 0 point

TABLE DES MATIERES

<u>INTRODUCTION</u>	p. 1
I - Caractéristiques de l'échantillon retenu, définition des emplois, mode de sélection des salariés, indice de rémunération. :	p. 3
1 - Caractéristiques de l'échantillon	p. 4
2 - Définition des emplois	p. 5
A - le cariste	p. 5
B - L'ouvrier de fabrication sans spécialité	p. 6
C - l'ouvrier de fabrication qualifié	p. 7
D - Les mécaniciens	p. 7
E - les dactylos - steno-dactylos	p. 8
F - les dessinateurs	p. 9
G - l'agent de maîtrise	p. 9
3 - Mode de sélection des salariés	p. 10
4 - L'indice de rémunération	p. 11
II - Hypothèses de recherche :	p. 18
III - La dispersion des salaires et les différences de qualité de main d'oeuvre :	p. 22
1 - l'existence de différences de salaires entre entreprises	p. 24
2 - dispersion des salaires et différences de qualité de la main d'oeuvre	p. 27

.../...

IV - Dispersion des salaires et marché du travail	p. 30
V - Capacité de payer et niveau de salaire	p. 35
1 - Le taux de salaire horaire moyen	p. 36
2 - La capacité de payer	p. 37
3 - Capacité de payer, répartition des surplus, niveau de salaire	p. 40
VI - Niveau de salaire, capacité de payer, et politique salariale	p. 48
 <u>CONCLUSION</u>	
Annexe sur la politique salariale	p. 59