

Séance du 9 juin 2015

# *Quel est l'impact des modalités de négociation salariale sur la compétitivité des entreprises et l'emploi ?*

Intervenants :

**Yves STRUILLOU, Françoise BOUYGARD, Pedro SILVA MARTINS et  
Marcel GRIGNARD**

Plus d'informations : <http://www.tresor.economie.gouv.fr/Seminaire-Politiques-de-lemploi>

***Quel est l'impact des modalités de négociation salariale sur la compétitivité des entreprises et l'emploi ?***

***Introduction***  
**par Jacques BARTHÉLÉMY**

# Quelles sont les caractéristiques institutionnelles de la négociation salariale en France ?

**Yves STRUILLOU**

Directeur général du Travail

*et*

**Françoise BOUYGARD**

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

**Yves STRUILLOU**  
Directeur général du Travail

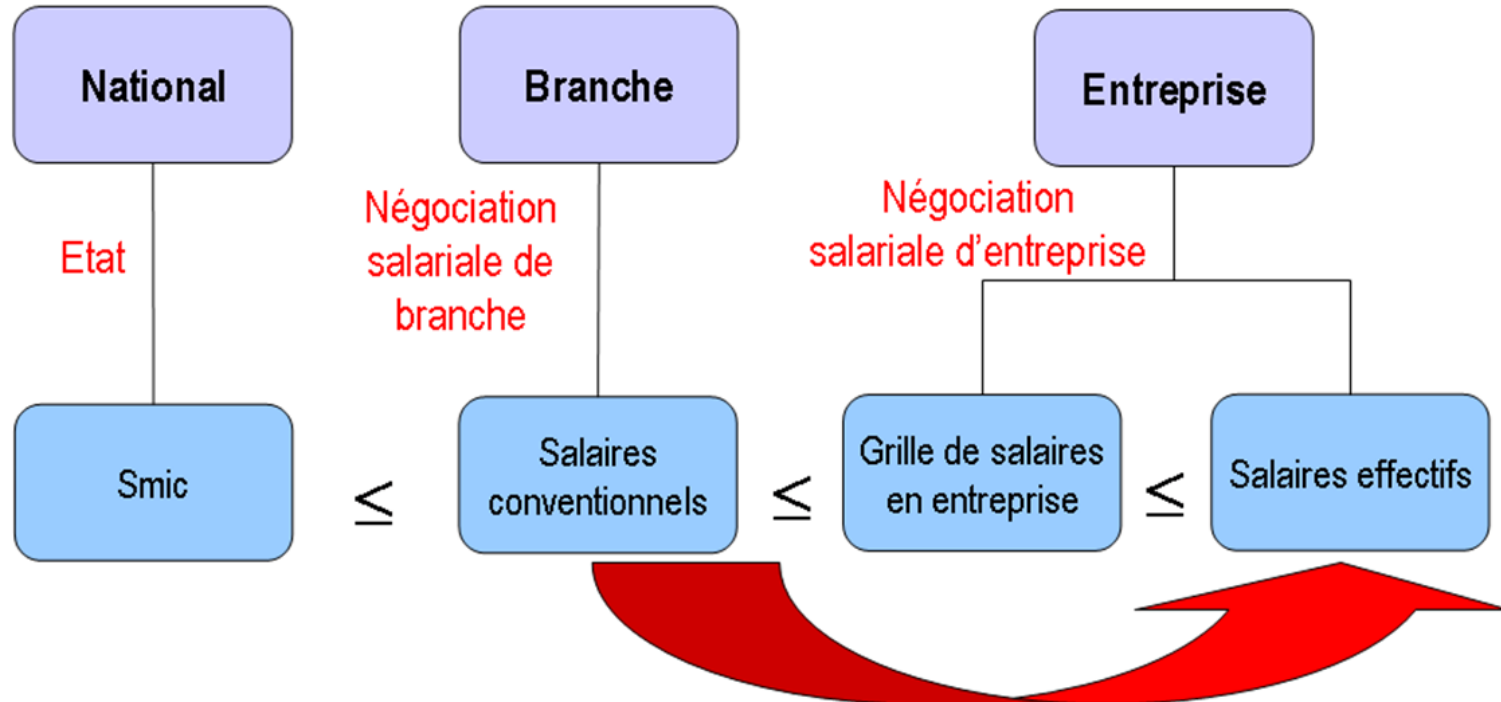
## **Françoise BOUYGARD**

Directrice de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques (DARES)

# Plan de la présentation

- ▶ **La négociation d'entreprise sur les salaires et son articulation avec la négociation de branche**
- ▶ **Niveaux et évolutions comparées des salaires conventionnels et effectifs**
- ▶ **L'ajustement des salaires depuis la crise**

# Les 3 niveaux de formation des salaires en France



# La négociation salariale d'entreprise

En %

Taux de négociation salariale en 2004 et 2010	Etablissements de 20 salariés ou plus		Etablissements > 10 salariés
	2004	2010	2010
<b>Ensemble</b>			
Établissements couverts	51	52	44
Salariés couverts	68	70	66
<b>Présence de délégués syndicaux</b>			
Oui	67	73	69
Non	32	33	30
<b>Présence d'élus</b>			
Oui	59	60	57
Non	26	27	24
<b>Taille de l'entreprise</b>			
Moins de 50 salariés	38	34	30
De 50 à 499 salariés	59	61	60
500 salariés ou plus	62	71	70

Lecture : en 2010, 69% des établissements de 11 salariés ou plus, comptant au moins un délégué syndical, sont concernés par une négociation salariale.

Champ : secteur marchand non-agricole

Source : Dares, enquêtes REPONSE



# De quoi parle-t-on dans l'entreprise ? Les thèmes de discussion/négociation salariale

Thèmes abordés (en % des établissements concernés par une négociation)	Avec tous représentants	Avec représentants syndicaux
Les niveaux des augmentations générales ou catégorielles de salaires	62	80
L'évolution de la masse salariale	38	45
La part des augmentations individuelles de salaire	34	33
Les critères d'attribution des augmentations individuelles de salaire	34	21
Les primes de performance collective (intéressement, participation, primes d'équipe)	25	32
Les primes de performance individuelle	25	19
Les primes non-liées à la performance (primes de poste, primes fixes...)	19	30

Champ : établissements de 11 salariés ou plus concernés par une négociation salariale.

Source : Dares, enquête REPONSE 2011

# De la négociation à l'accord

En %

<b>Taux de conclusion d'accord en présence de négociation ou discussion salariale</b>	
<b>Ensemble</b>	<b>68</b>
<b><i>Selon le type de représentation des salariés dans les négociations</i></b>	
Syndicats (délégué syndical, salarié mandaté)	74
Élus (CE, DP, DU) non syndiqués	62
Salariés sans mandat exclusivement	63
<b><i>Par taille de l'entreprise d'appartenance</i></b>	
moins de 50 salariés	63
50 à 499 salariés	69
500 salariés ou plus	75

Champ : établissements du secteur marchand non-agricole concernés par une négociation salariale.

Source : Dares, enquête REPOSE 2011

# Influence de la négociation salariale d'entreprise sur la décision finale

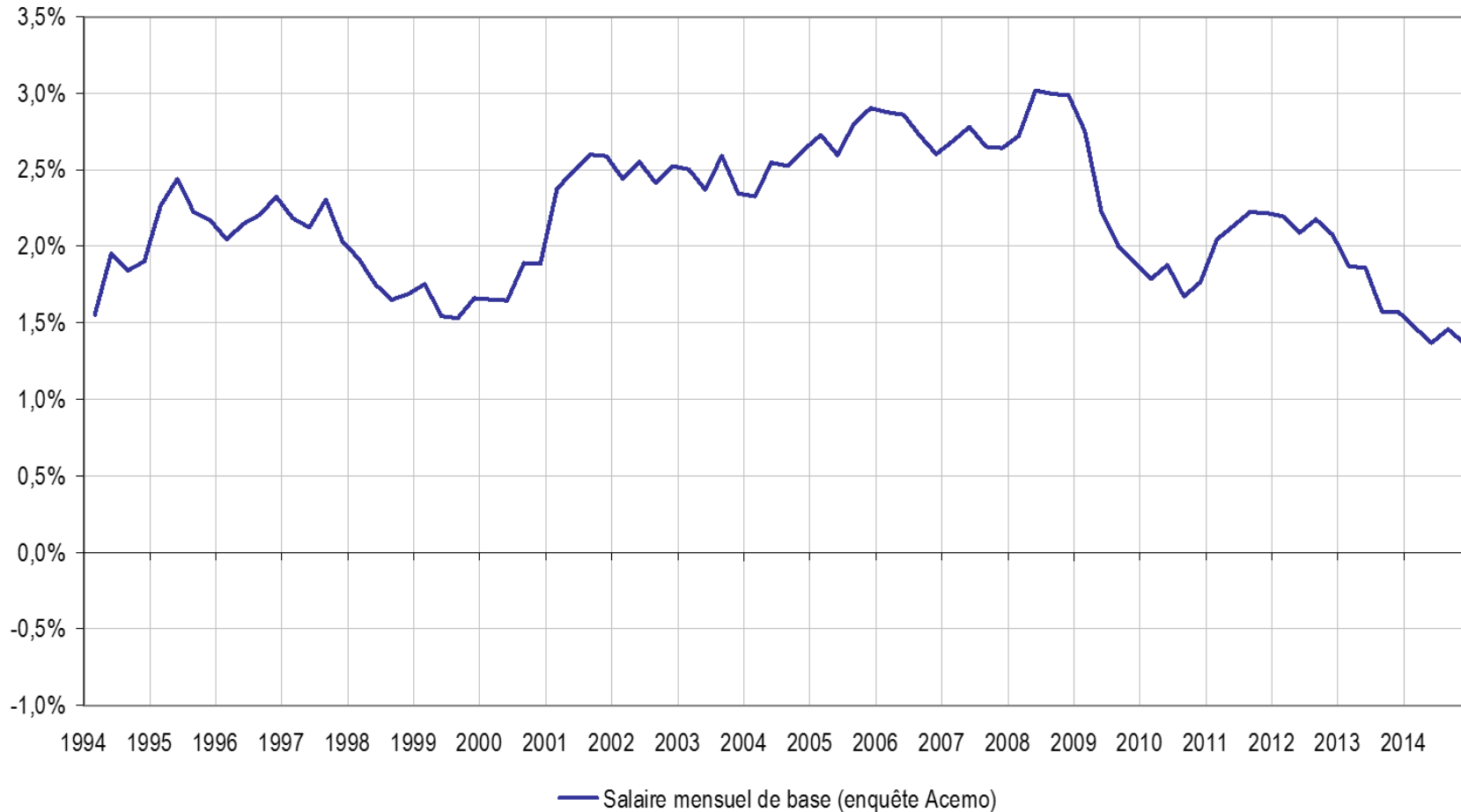
**En l'absence de négociation, la décision de la direction (d'après son représentant) aurait été:**

	%
Très différente.....	<b>4</b>
Assez différente.....	<b>23</b>
Pas différente.....	<b>73</b>
	<b>100</b>

Source : Dares, enquête REPONSE 2011

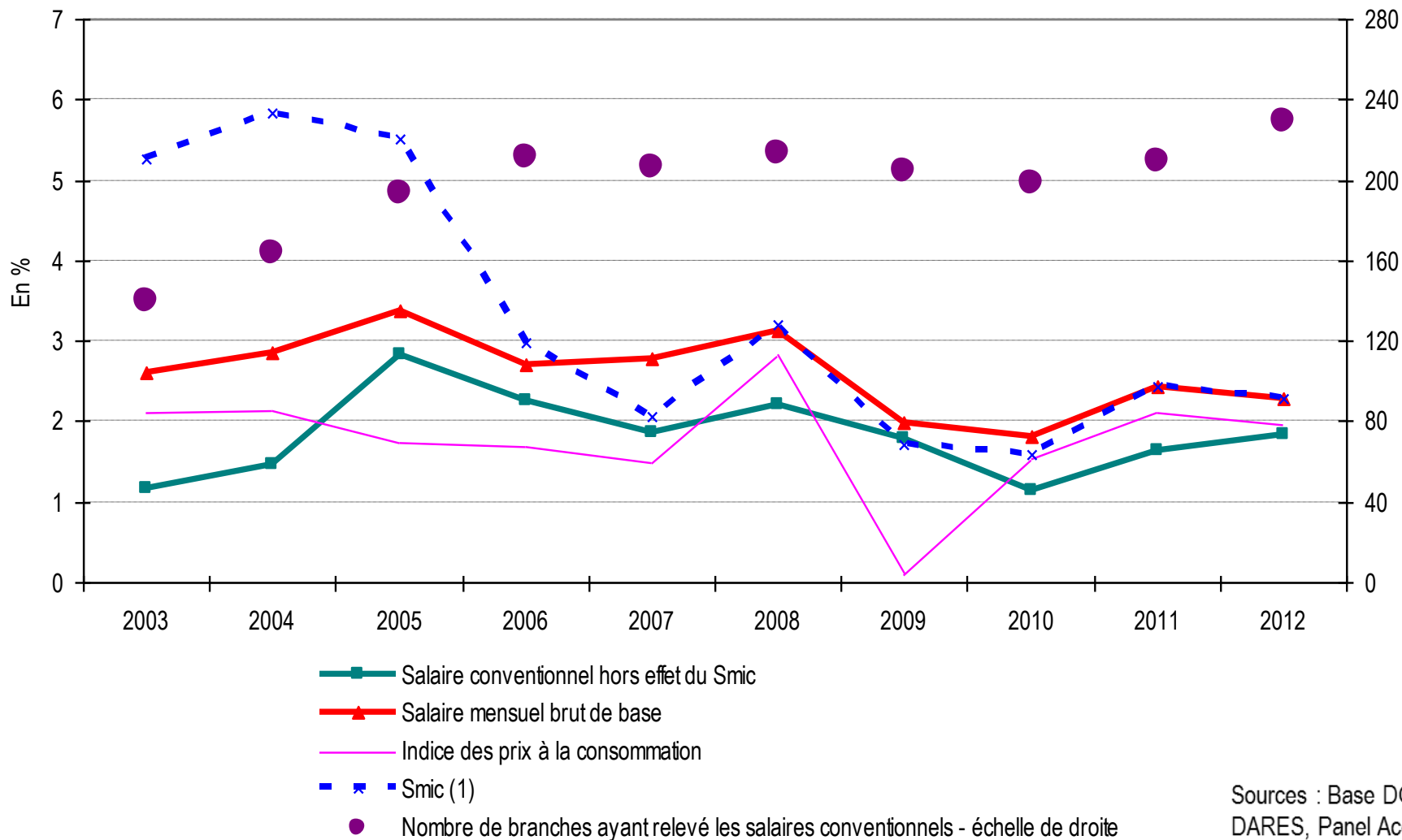
# Les salaires ont sensiblement ralenti en France avec la crise

Salaire mensuel de base (SMB) - Glissement annuel en %



Source : enquête Acemo (Dares)

# Rôle de la négociation de branche dans cette évolution des salaires



Sources : Base DGT-DARES, Panel Acemo (DARES) et INSEE

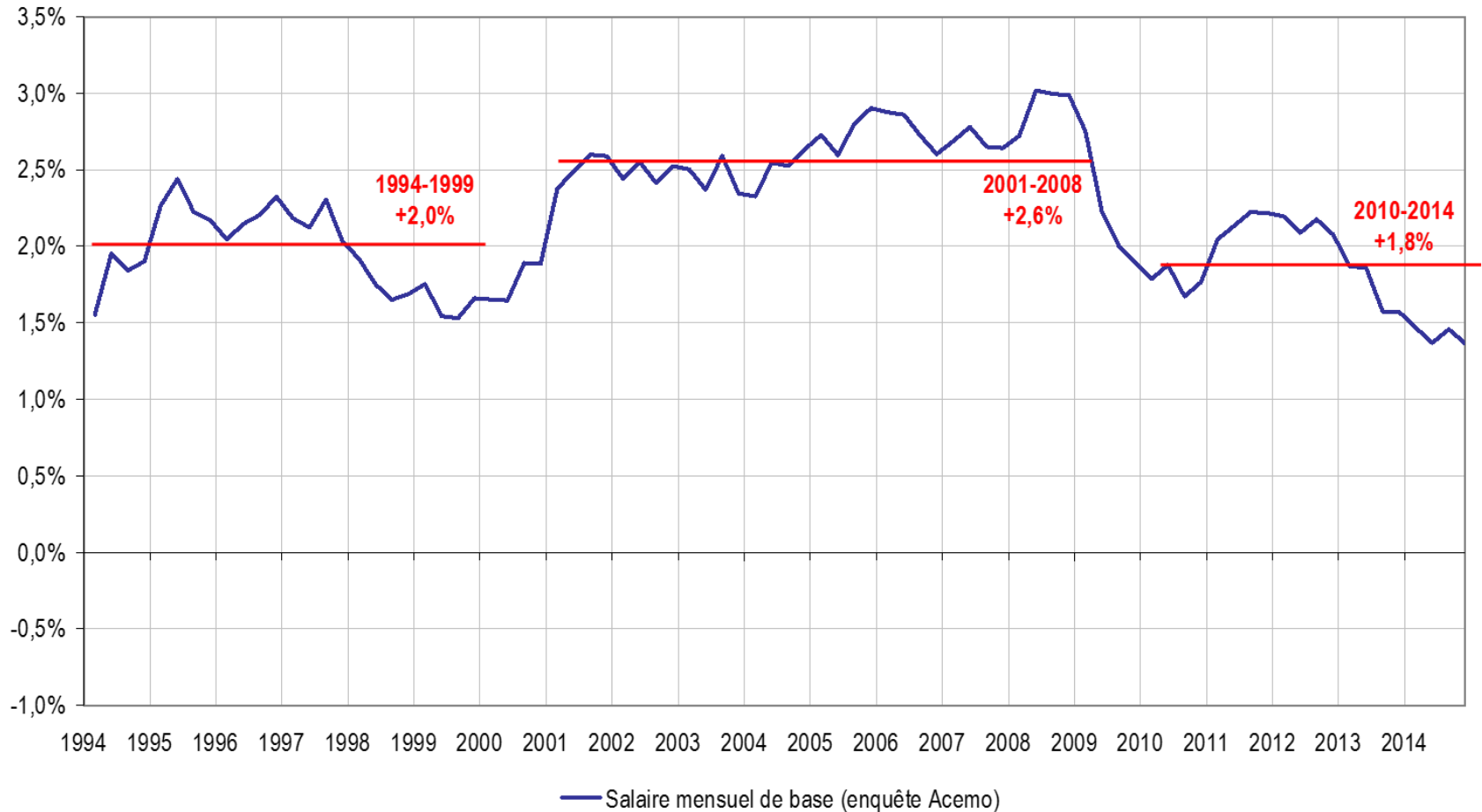
# Élasticité du salaire effectif au salaire conventionnel

- ▶ L'effet propre de la négociation de branche sur le salaire effectif est de 0,12 depuis la crise ; cela signifie qu'une augmentation des salaires conventionnels de 1% se traduit par une augmentation des salaires effectifs de 0,12% à peine.
- ▶ L'effet propre a néanmoins augmenté avec la crise ; il était de 0,06 sur la période 2003-2008 ; ce résultat est cohérent avec le recentrage de la politique salariale sur les augmentations collectives
- ▶ L'effet propre est décroissant avec la CSP : de 0,30 pour le premier niveau ouvrier à 0,08 pour les cadres.

Calculs Dares, sur données micro-économiques Ecmoss et base DGT-DARES, 2009

# Le ralentissement se poursuit encore, avec la croissance la plus faible des 20 dernières années

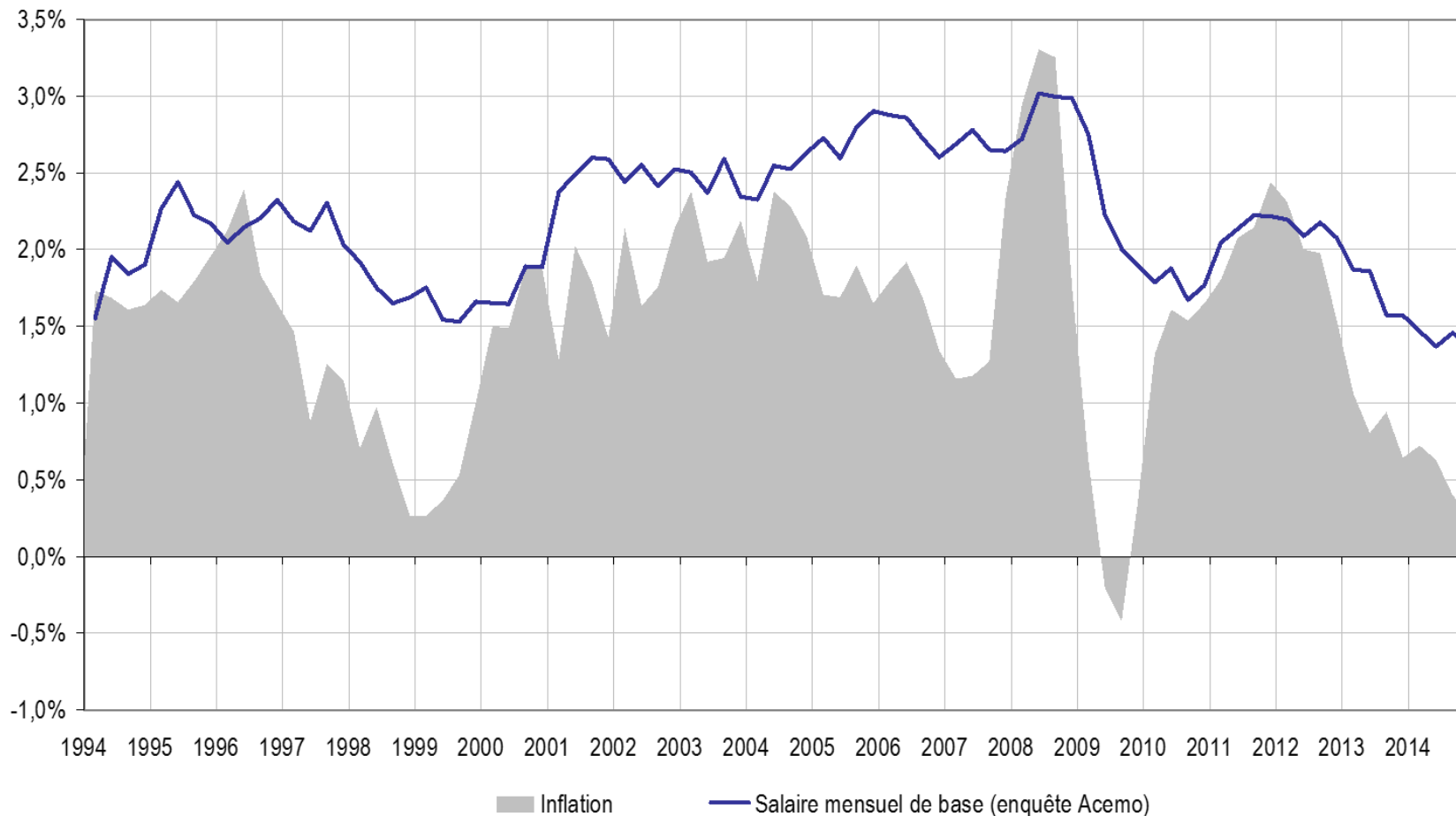
Salaire mensuel de base (SMB) - Glissement annuel en %



Source : enquête Acemo (Dares)

# Le pouvoir d'achat des salaires bruts croît deux fois moins vite qu'avant la crise ; il a ponctuellement reculé

Salaire mensuel de base (SMB) et inflation (IPC) - Glissement annuel en %

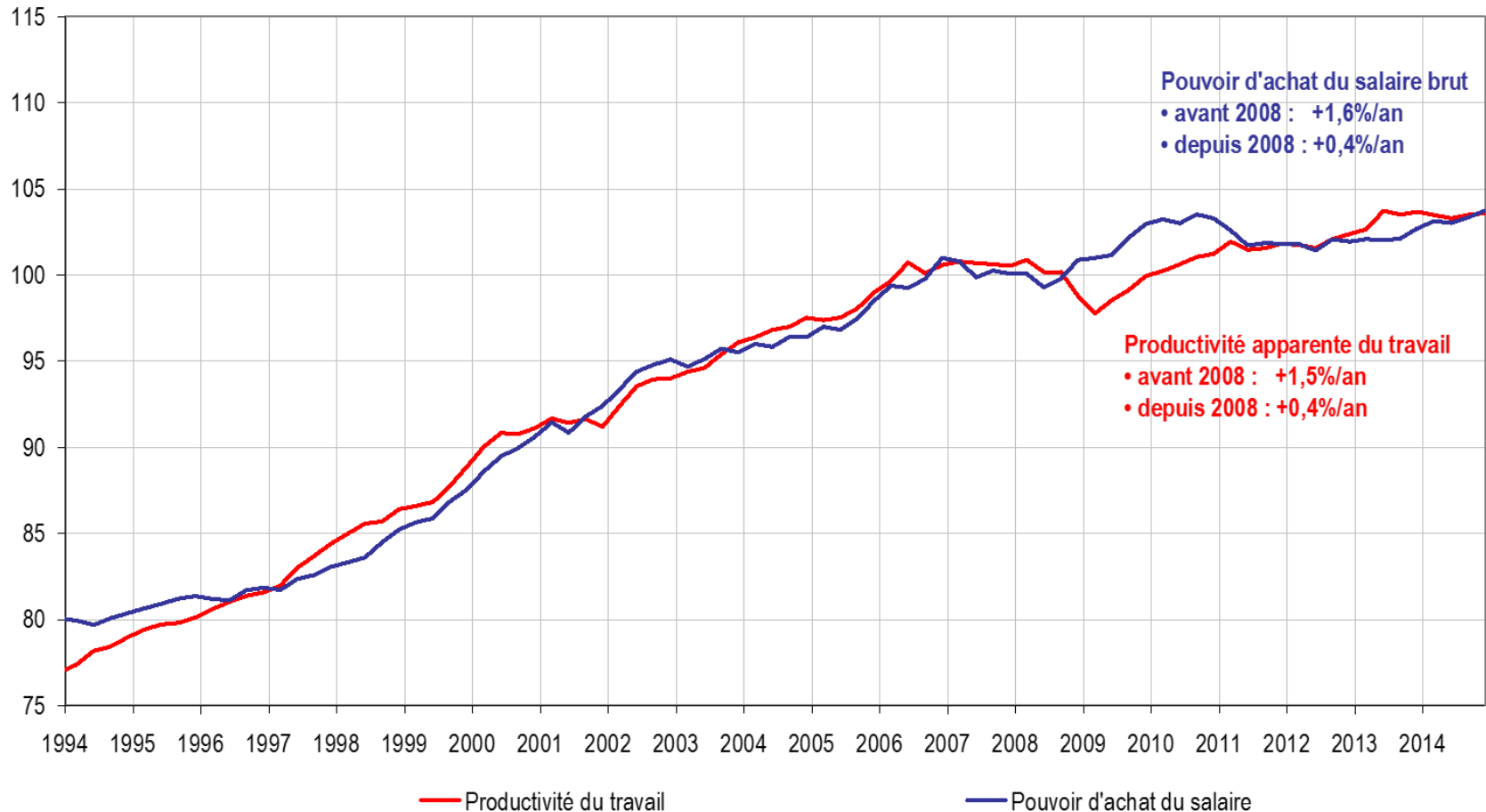


Source : enquête Acemo (Dares), IPC (Insee)



# Du point de vue des travailleurs, salaires et productivité évoluent en ligne depuis la crise

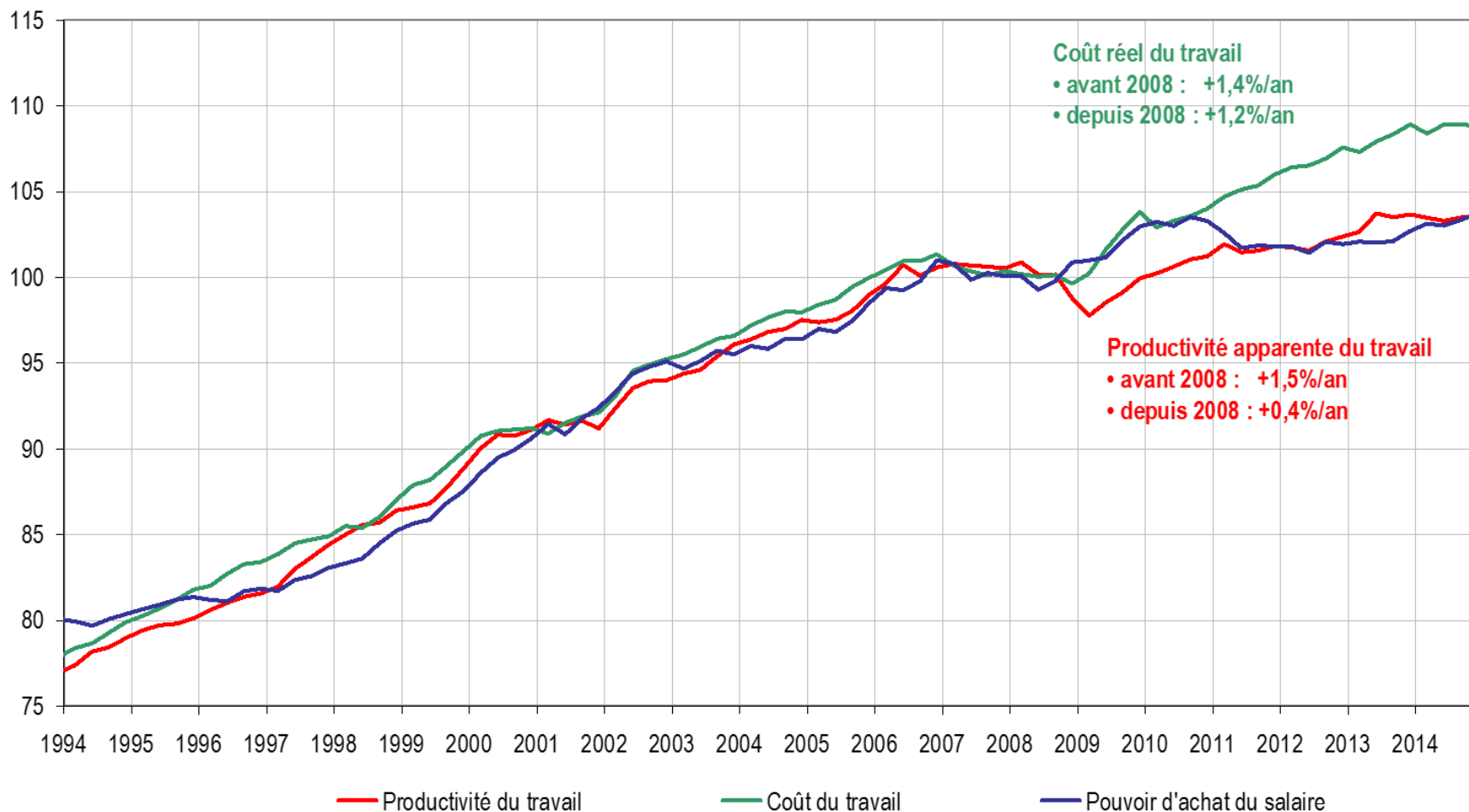
Indices du pouvoir d'achat du salaire brut et de la productivité du travail - Base 100 en 2007



Source : comptabilité nationale (Insee), calculs Dares

# Du point de vue des entreprises, coût du travail et productivité ont divergé

Indices du pouvoir d'achat du salaire brut, du coût réel du travail et de la productivité du travail - Base 100 en 2007



Source : comptabilité nationale (Insee), calculs Dares

***Quels impacts des systèmes de négociation salariale et de leurs réformes sur la performance économique et l'emploi ?***

**Pedro SILVA MARTINS**

Professeur d'économie à l'université Queen Mary de Londres,  
ancien Secrétaire d'État à l'emploi du Portugal (2011-2013)

## 1. Collective bargaining and extensions

## 2. International evidence

## 3. The case of Portugal

### *1. Reforms*

### *2. Empirical evidence*

## 4. Conclusions

## Economic environment is changing significantly:

- ◆ *more volatility,*
- ◆ *greater variety of firm types, even within industries*
- ◆ *new technologies, new products, new markets,*
- ◆ *lower inflation, with Euro,*
- ◆ *ongoing aftershocks from financial and euro crises.*

**Single solutions in terms of working conditions may no longer be the best - or even good - for many firms.**

# Prices and incentives

- ▶ **Prices and incentives play very important roles in markets, including the labour market**

*–There is a trade-off between labour demand and wages, as indicated by many studies*

- ▶ **In some cases, externally-imposed more generous wages (and other working conditions) may have negative employment effects**

- ▶ **Firms' ability to offer variable (performance-related) pay can also be very important to firm performance (and employment)**

*–Higher minimum wages reduce firm's ability to offer variable pay.*

# Collective bargaining and extensions

- ▶ **Can serve many very important goals:**
  - Reducing inequality and discrimination, increasing demand, disseminating best practices, eliminating low-productivity tail, etc.*
- ▶ **However, they may also affect employment and performance negatively**
- ▶ **Perspective of extension boosts collective bargaining while reducing union membership**
  - This may compound preference mismatches.*

# Alignment of social and private incentives

- ▶ **Bigger firms, that can pay higher wages, may have interest in reducing the ability of competitors (smaller firms) to pay lower wages, especially when unemployment is high**
- ▶ **Unfair competition:**
  - when firms and workers can decide on working conditions on their own, subject to the terms set by employment law, or*
  - when typically bigger firms and protected workers prevent typically smaller firms from hiring unemployed individuals at lower salaries?*



# International Litterature

- ▶ Haucap et al (2001), “Collective wage setting when wages are generally binding”
- ▶ Murtin et al (2014) “Unemployment and the coverage extension of collective wage agreements”
- ▶ Diez-Catalan and Villanueva (2014) “Contract staggering and unemployment during the great recession: Evidence from Spain”
- ▶ Dustman et al (2014), “From Sick Man of Europe to Economic Superstar: Germany's Resurgent Economy”
- ▶ Magruder (2012) “High unemployment yet few small firms: The role of centralised bargaining in South Africa”.

# The case of Portugal: institutional background

- ▶ **Labour code, with 560 articles**
  - *High share of fixed term and self-employment contracts*
- ▶ **Collective bargaining at the level of the firm, group of firms or *industries***
- ▶ **Revisions of collective agreements mostly about minimum wages per occupations and job levels**
- ▶ **Also informal collective bargaining, between firms and workers' councils.**

## The case of Portugal: institutional background

- ▶ **Three union confederations (representing about 11% of private sector employees), and four large employer confederations (representing about 40% of firms)**
- ▶ **Up to 2011, virtually automatic extension of all industry-level agreements**
- ▶ **Despite unions' low representation, about 90% of employees subject to collective agreements.**

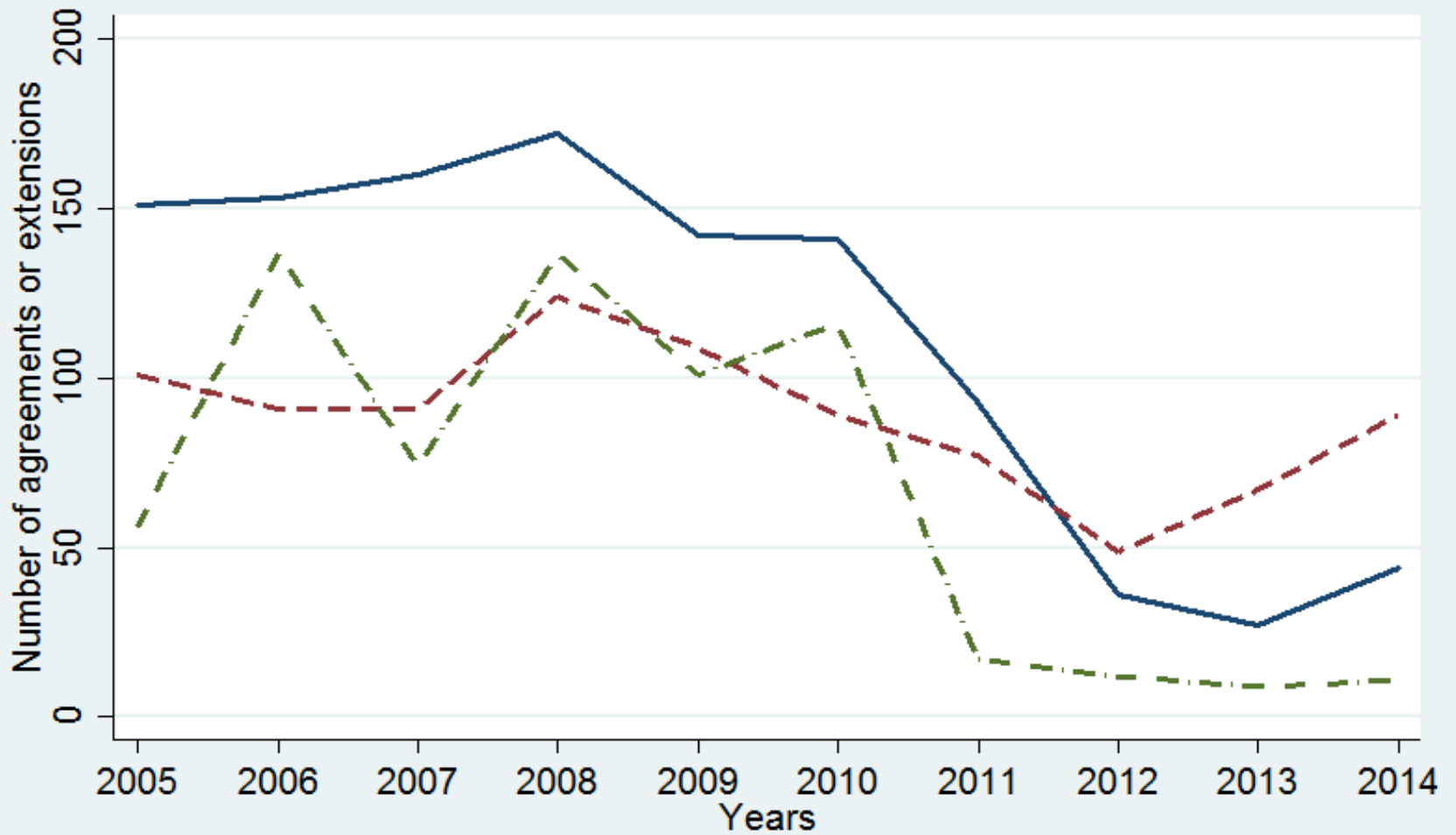
# The case of Portugal: Empirical evidence

## **'30,000 minimum wages: the economic effects of collective bargaining extensions' (2014):**

- ♦ *Statistical analysis of employment levels of 1,500 industries over 60 months*
- ♦ *Months following extension exhibit 2% fall in employment*
- ♦ *Effect stronger amongst smaller firms and in terms of hirings*
- ♦ *Duality increases, driven by service contracts (exempt from collective bargaining and labour law).*

# The case of Portugal: Reforms

- ▶ **Between 2011 to 2014, extensions based on 50% representativeness criterion:**
  - *Ratio of number of workers in affiliated firms by total number of workers in all firms in industry*
  - *Partly driven by the (EU/ECB/IMF) economic adjustment programme*
- ▶ **From 2014, virtually automatic extension of all industry-level agreements.**



— Sectoral agreements      - - - Firm agreements  
- . - . Extensions

# The case of Portugal: Empirical evidence

**Time variation of employment and unemployment over different extension regimes is consistent with industry-level evidence:**

- ▶ **Unemployment started falling only two years after extensions were restricted, despite austerity and recession**
- ▶ **Unemployment stopped falling once extensions were reintroduced, despite end of austerity and GDP growth.**

# Conclusions

- ▶ **Great employment potential in several EU countries from less widespread, more targeted, extensions**
- ▶ **Important to make available more (micro)data about collective bargaining**
  - *Agreements, extensions, minimum wages by job levels, affiliated and non-affiliated firms and workers, etc.*



# Conclusions

- ▶ **Best extension policies depend on circumstances and characteristics of each country and time period**
- ▶ **More targeted extensions will be best when:**
  - base labour law (excluding collective bargaining) is extensive,*
  - unions and employer associations are not highly representative,*
  - unemployment is high and or increasing, and*
  - inflation is low*
- ▶ **In such cases, targeted approaches can:**
  - increase employment,*
  - reduce duality, and*
  - increase union and employer representativeness.*

***Salaire, emploi et compétitivité : quelles perspectives pour la négociation collective en Europe ?***

**Marcel GRIGNARD**

Président de Confrontations Europe

# **Salaire, emploi et compétitivité : quelles perspectives pour la négociation collective en Europe ?**

- ▶ **En France, quelle est la place de la négociation de branche dans la détermination des salaires minimum ? Quelles sont les particularités françaises au regard des pratiques en Europe ?**
- ▶ **Compétitivité et salaires, qu'en dire en Europe ?**
- ▶ **Compétitivité et emploi, quelles sont les réponses européennes ?**
- ▶ **Quels intérêts et limites de la branche professionnelle au regard des enjeux de régulation ?**

# *Échanges avec la salle*

***Quel est l'impact des modalités de négociation salariale sur la compétitivité des entreprises et l'emploi ?***

***Clôture des débats***  
**par Jean-Luc TAVERNIER**



## Prochaine séance à la rentrée

Plus d'informations : <http://www.tresor.economie.gouv.fr/Seminaire-Politiques-de-lemploi>

