

# L'IMPACT DES RELÈVEMENTS SALARIAUX DE BRANCHE SUR LA DYNAMIQUE DES SALAIRES DE BASE, ACCENTUÉ PENDANT LA CRISE, RESTE MODÉRÉ

Depuis le début de la crise économique fin 2008, le salaire mensuel brut de base (SMB) a sensiblement ralenti dans les entreprises de 10 salariés ou plus des 247 principales branches professionnelles du secteur concurrentiel. Alors qu'il avait connu entre 2003 et 2008 une progression soutenue de 2,9 % par an en moyenne, notamment sous l'impulsion de la convergence des Smic, le SMB a augmenté en moyenne de 2,1 % par an sur la période 2009-2012.

Cette évolution est liée à une double modération : celle du Smic, dont la progression a été inférieure de 2,1 points par an en moyenne sur 2009-2012 par rapport à 2003-2008, et celle des salaires conventionnels négociés au niveau des branches, qui a été plus faible de 0,4 point par an en moyenne après correction de l'effet des hausses du Smic. La modération des salaires conventionnels des ouvriers a été particulièrement forte et explique 69 % du ralentissement total des salaires conventionnels.

La modification du calendrier de revalorisation automatique du Smic en 2010 a induit un rapprochement des évolutions trimestrielles du SMB et du salaire conventionnel qui se concentrent désormais sur le 1<sup>er</sup> trimestre de l'année.

Les relèvements des salaires conventionnels ont un effet légèrement positif à court terme sur l'évolution du SMB. Cet effet est un peu plus sensible depuis la crise, surtout pour les ouvriers, dans les entreprises de grande taille et dans les branches où les relèvements interviennent régulièrement.

Depuis le début de la crise économique fin 2008, les salaires réels en France ont continué à progresser, sur un rythme ralenti, alors que la productivité du travail stagnait. Ce décalage, qui s'est traduit par une dégradation du taux de marge des entreprises [1], interroge sur les raisons de cette résistance des salaires. Le rôle des modalités institutionnelles de fixation des salaires (encadré 1) a notamment été questionné [2]. Outre le Smic, revalorisé annuellement par l'État, les branches professionnelles fixent, pour chaque niveau de qualification, un salaire conventionnel en dessous duquel un salarié dudit niveau ne peut être rémunéré. Les évolutions du Smic et les hausses des salaires conventionnels – appelées relèvements de branches – alimentent la dynamique des salaires de base (1).

Évaluer l'impact des relèvements de branches sur les évolutions du salaire mensuel brut de base (SMB) n'est pas simple. D'une part, un relèvement de branche ne s'accompagne pas forcément d'une revalorisation simultanée du SMB, si le salaire versé par l'entreprise est déjà supérieur au niveau du salaire conventionnel revalorisé. D'autre part, le SMB peut être revalorisé indépendamment de l'évolution des minima de branche et ce pour plusieurs raisons : relèvement du Smic, accord d'entreprise, augmentations individuelles, etc.

En outre, la crise économique a pu modifier le lien entre relèvements de branche et progression des salaires de base. Les entreprises ont perdu des marges de manœuvre pour revaloriser les salaires au-delà de leurs obligations (relèvements de branche ou Smic) [3]. Ce recentrage *a minima* de leurs politiques salariales pourrait avoir conduit à un renforcement de l'impact apparent des relèvements de branche sur

(1) Le salaire mensuel de base (SMB) correspond au salaire brut hors primes et hors rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires.

## TROIS NIVEAUX DE FIXATION DES SALAIRES EN FRANCE

### Au niveau national

Depuis 2010, l'État revalorise chaque année le salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) au 1<sup>er</sup> janvier. Le Smic peut également être relevé à d'autres moments de l'année : lorsque l'indice national des prix à la consommation atteint un niveau correspondant à une hausse d'au moins 2,0 % par rapport à l'indice constaté lors de l'établissement du Smic immédiatement antérieur et lorsque le gouvernement décide une revalorisation en accordant un « coup de pouce ». Les évolutions du Smic ont à la fois un effet direct sur les salaires au voisinage du Smic (11 % de bénéficiaires de sa revalorisation au 1<sup>er</sup> janvier 2014 [13]) et un effet d'entraînement sur les salaires supérieurs au Smic.

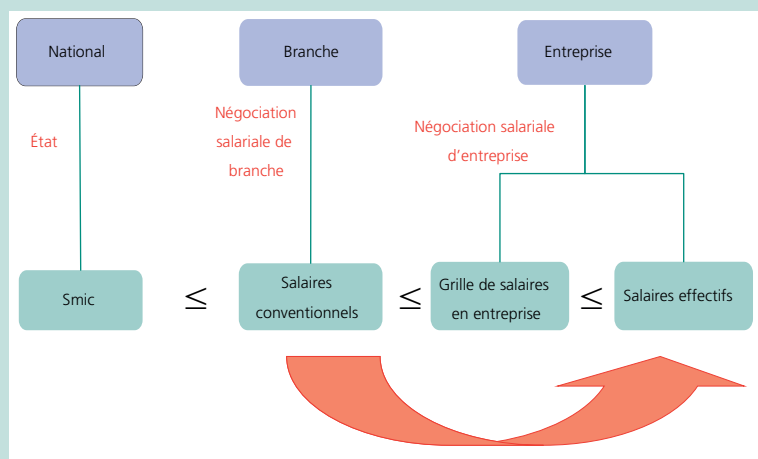
### Au niveau de la branche

Les branches professionnelles définissent des grilles de classification des emplois. À chaque niveau de la grille de classification correspond un salaire conventionnel, c'est-à-dire un salaire en-dessous duquel un salarié dudit niveau ne peut être rémunéré. Les organisations patronales et syndicales de la branche doivent négocier annuellement les salaires conventionnels (article L.2241-1 du code du travail). Les négociateurs décident de l'assiette et de la période de référence applicables au salaire conventionnel. Peuvent ainsi être négociés des salaires hiérarchiques, des salaires garantis annuels ou garantis mensuels. Les salaires hiérarchiques sont des salaires horaires ou mensuels dont l'assiette est très proche de celle du Smic (essentiellement salaire de base, primes de production ou de rendement individuelles et avantages en nature). Les salaires garantis sont des salaires mensuels ou annuels qui ont une assiette plus large que la précédente. Les situations sont cependant très variables d'une branche à l'autre puisque les salaires garantis peuvent inclure l'ensemble des éléments de rémunération ou seulement le salaire de base et quelques éléments de salaire cités dans la convention collective.

### Au niveau de l'entreprise

Les lois Auroux de 1982 ont introduit l'obligation de négocier annuellement les salaires effectifs dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives (article L.2242-1 du code du travail). L'obligation de négocier n'est cependant pas une obligation d'aboutir à un accord. Cette obligation a été renforcée par la loi du 3 décembre 2008 qui conditionne le bénéfice de certains allègements de cotisations sociales au respect de la négociation annuelle obligatoire (NAO) sur les salaires. Les dispositions salariales des accords d'entreprise ne peuvent pas être moins favorables que celles négociées au niveau de la branche (graphique A).

Graphique A • Les trois niveaux de fixation des salaires en France



les hausses du SMB. À l'opposé, du fait d'une perte plus importante d'emploi pour les salariés faiblement qualifiés [4] pour lesquels l'impact des négociations de branche est structurellement plus important, l'impact moyen des relèvements de branches sur les hausses du SMB pourrait avoir diminué.

La présente étude propose une estimation de l'impact des relèvements de branches sur les évolutions du SMB entre 2003 et 2012, pour les entreprises de 10 salariés ou plus d'un échantillon de 247 branches du secteur concurrentiel, hors agriculture, couvrant ou ayant couvert chacune plus de 5 000 salariés, soit au total 9,5 millions de salariés en 2012 (encadré 2) [5].

### Avant la crise, les minima conventionnels et les salaires de base progressaient de plus de 2,5 % par an

Sur la période 2003-2005, marquée par la convergence des garanties mensuelles de rémunération (GMR) instaurées dans le cadre de la réduction du temps de travail (2), les hausses du Smic ont été fortes : +5,5 % par an en moyenne (graphique 1). Dans ce contexte, les hausses annuelles du SMB se sont accentuées, passant de 2,6 % en 2003 à

3,4 % en 2005, surtout pour les bas salaires directement concernés par les revalorisations du Smic.

Parallèlement, le nombre de branches concernées par une revalorisation des salaires conventionnels a fortement augmenté : 194 branches ont relevé les minima conventionnels en 2005 contre 140 en 2003. La convergence des GMR a, en effet, nécessité la signature d'accords salariaux spécifiques dans les branches (encadré 3). Cette vigueur de la négociation collective, tirée par le dynamisme du Smic, s'est accompagnée de hausses accrues des salaires conventionnels : +1,5 % en 2003, +3,3 % en 2005.

Si l'on neutralise cette influence du Smic sur les salaires conventionnels (3), pour ne considérer que les hausses de salaire conventionnel qui garantissent des rémunérations supérieures au Smic, l'accélération des salaires conventionnels « hors effet du Smic » a également été forte : de +1,2 % en 2003 à +2,8 % en 2005.

Passée la phase de convergence des GMR, le Smic a fortement ralenti, progressant de 2,7 % par an en moyenne sur la période 2006-2008. Les hausses annuelles moyennes du SMB et des minima conventionnels se sont alors également stabilisées (respectivement +2,6 % et +2,9 % par an en moyenne) et ont gardé des profils proches de celui du Smic. Sur cette période, le nombre de

(2) La loi « Aubry II » du 19 janvier 2000 avait instauré un système de garanties mensuelles de rémunération (GMR) afin de garantir aux salariés rémunérés au Smic le maintien de leur revenu mensuel lors de la réduction de leur temps de travail. Depuis 2002, il existait cinq GMR différentes selon la date de passage de l'entreprise aux 35 heures. La loi « Fillon » du 17 janvier 2003 a programmé la convergence de ces GMR (atteinte en 2005) par des hausses spécifiques à chaque minimum.

(3) Pour cela, un indicateur complémentaire de hausse du salaire conventionnel est calculé, prenant en compte uniquement les « bonus » de hausse de rémunération que les relèvements conventionnels offrent par rapport à l'effet direct du Smic (encadré 4).

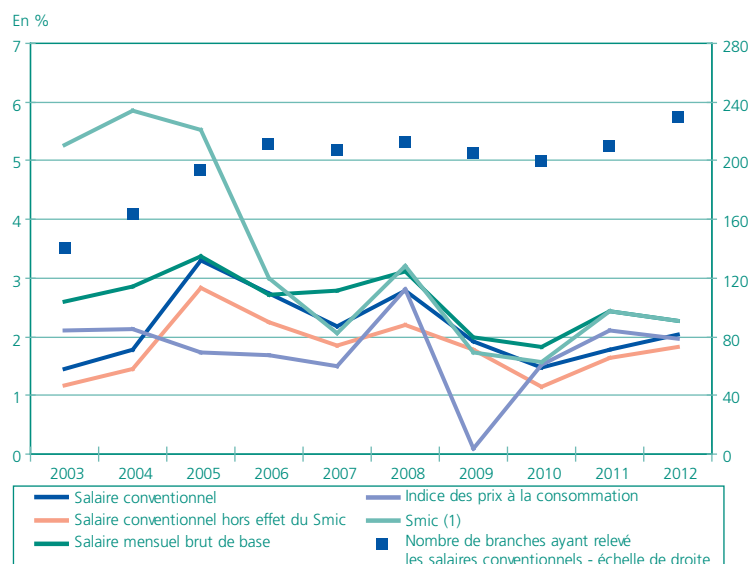
branches ayant relevé les salaires conventionnels est resté stable : incitées par les pouvoirs publics à maintenir la conformité des minima de branches avec le Smic (4), 85 % des branches étudiées ont relevé leurs salaires conventionnels chaque année de 2006 à 2008.

## Après 2008, le ralentissement du Smic et des minima de branche a favorisé la modération salariale, touchant d'abord les ouvriers

Suite à la crise économique amorcée fin 2008, les salaires ont ralenti. Dans un contexte de chômage élevé (5) et de productivité stagnante, les hausses du SMB ont été de 2,1 % par an en moyenne sur la période 2009-2012, en recul de 0,8 point par an en moyenne par rapport au rythme annuel de 2,9 % sur la période 2003-2008 (tableau 1).

Ce ralentissement des salaires de base a été, en partie, tiré par celui du Smic, qui n'a progressé que de 1,4 % par an entre 2009 et 2012, cette période ayant été marquée par l'absence de coups de pouce au Smic (6), une inflation quasi nulle en 2009 et le ralentissement du pouvoir d'achat du salaire horaire de base ouvrier (SHBO) à partir de 2010 (7). L'impact sur les salaires de base a été à la fois direct, en touchant les salariés au voisinage du Smic, et indirect, en contribuant à

Graphique 1 • Glissement annuel du salaire conventionnel, du SMB, de l'indice des prix à la consommation et du Smic



(1) De 2003 à 2005, la hausse du Smic est calculée hors garanties mensuelles de rémunération (GMR). À partir de 2006, il existe un seul niveau de salaire minimum, les GMR ayant convergé vers le Smic.

Lecture : en 2012, la croissance du salaire conventionnel a été de 2 % en moyenne et celle du SMB de 2,3 % ; si l'on ne considère que les hausses de salaire conventionnel qui garantissent des rémunérations supérieures au Smic, la croissance du salaire conventionnel « hors effet du Smic » a été de 1,8 % en 2012.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus d'un échantillon de 247 branches (encadré 2).

la modération des salaires conventionnels. Le relèvement des salaires conventionnels est en effet fortement dépendant de l'évolution, anticipée ou constatée, du Smic.

Outre l'impact du Smic, les salaires de base ont été affectés par le freinage des salaires conventionnels. « Hors effet du Smic », le salaire conventionnel a ralenti de 0,4 point par an entre 2009 et 2012 par rapport à la période 2003-2008, et ceci malgré la bonne résistance de la négociation de branche après la crise (encadré 3).

Le ralentissement du SMB après la crise a été particulièrement marqué chez les ouvriers,

Tableau 1 • Taux de croissance du SMB et du salaire conventionnel sur les périodes 2003-2008 et 2009-2012

	Taux d'évolution annuel moyen			Contribution à l'évolution		
	2003-2008	2009-2012	Différence	2003-2008	2009-2012	Différence
<b>Salaire mensuel de base (SMB)</b>						
Ensemble	2,9	2,1	-0,8	100	100	100
Ouvriers	3,0	2,1	-1,0	40	37	47
Employés	3,1	2,1	-1,0	26	24	33
Professions intermédiaires	2,7	2,2	-0,6	20	22	16
Cadres	2,6	2,2	-0,4	14	18	5
<b>Salaire conventionnel</b>						
Ensemble	2,4	1,8	-0,6	100	100	100
Ouvriers	2,8	1,8	-1,0	44	36	70
Employés	2,3	2,0	-0,3	24	27	15
Professions intermédiaires	2,1	1,8	-0,3	19	21	11
Cadres	1,9	1,7	-0,3	13	16	5
<b>Salaire conventionnel hors effet du Smic</b>						
Ensemble	2,0	1,6	-0,4	100	100	100
Ouvriers	2,1	1,5	-0,6	42	36	69
Employés	1,7	1,6	-0,2	22	24	12
Professions intermédiaires	2,0	1,7	-0,3	22	23	16
Cadres	1,9	1,7	-0,2	16	18	6
<b>Effet des revalorisations du Smic sur les hausses du salaire conventionnel</b>						
Ensemble	0,4	0,2	-0,2	100	100	100
Ouvriers	0,6	0,2	-0,4	57	41	73
Employés	0,6	0,4	-0,2	35	50	19
Professions intermédiaires	0,1	0,1	0,0	4	5	2
Cadres	0,0	0,0	0,0	1	1	2

Lecture : la progression du SMB des employés a été de 3,1 % par an en moyenne sur la période 2003-2008 et de 2,1 % par an en moyenne sur la période 2009-2012, soit un ralentissement de 1 point par an ; les hausses du SMB des employés ont contribué à hauteur de 26 % à celles du SMB d'ensemble sur la période 2003-2008 (24 % sur la période 2009-2012) ; le ralentissement du SMB des employés contribue à hauteur de 33 % à celui du SMB d'ensemble entre les deux sous-périodes.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus d'un échantillon de 247 branches (encadré 2).



Sources : Dares, panel de l'enquête Acemo trimestrielle ; DGT-Dares, base des accords salariaux de branche ; Insee, indice des prix à la consommation et Smic.

(4) Depuis 2005, la situation des 274 branches de plus de 5 000 salariés au regard des règles applicables en matière de minima salariaux et de classifications est présentée lors des comités de suivi annuels de la négociation salariale de la Commission nationale de la négociation collective (CNCC).

(5) Selon les données de l'Insee, le taux du chômage au sens du BIT en France est passé de 7,2 % au 1<sup>er</sup> trimestre de 2008 à 10,1 % au 4<sup>e</sup> trimestre de 2012.

(6) À l'exception de l'année 2012 où le gouvernement a décidé d'un coup de pouce de 0,6 % en juillet.

(7) Entre 2010 et 2012, le Smic était revalorisé chaque 1<sup>er</sup> janvier en tenant compte de l'évolution de l'indice des prix à la consommation (hors tabac) des ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé, augmentée de la moitié de l'évolution du pouvoir d'achat du taux de salaire horaire de base ouvrier (SHBO). Le pouvoir d'achat du SHBO n'a progressé que de 0,2 % par an en moyenne entre 2010 et 2012.



Sources : Dares, panel de l'enquête Acemo trimestrielle ; DGT-Dares, base des accords salariaux de branche.

où il a atteint 1,0 point par an en moyenne contre 0,4 point pour les cadres. L'évolution des salaires des ouvriers explique ainsi près de la moitié du ralentissement total du SMB après 2008. La modération du Smic a eu un fort impact sur les ouvriers, une proportion importante d'entre eux étant rémunérée au voisinage du Smic [6]. En effet, à court terme, l'effet direct de la revalorisation du Smic sur tous les salaires compris entre l'ancienne et la nouvelle valeur du Smic est plus fort que son effet indirect d'entraînement sur les salaires supérieurs au Smic. Cet effet indirect décroît d'ailleurs rapidement à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie des salaires et s'atténue considérablement au-delà de 1,5 Smic [7].

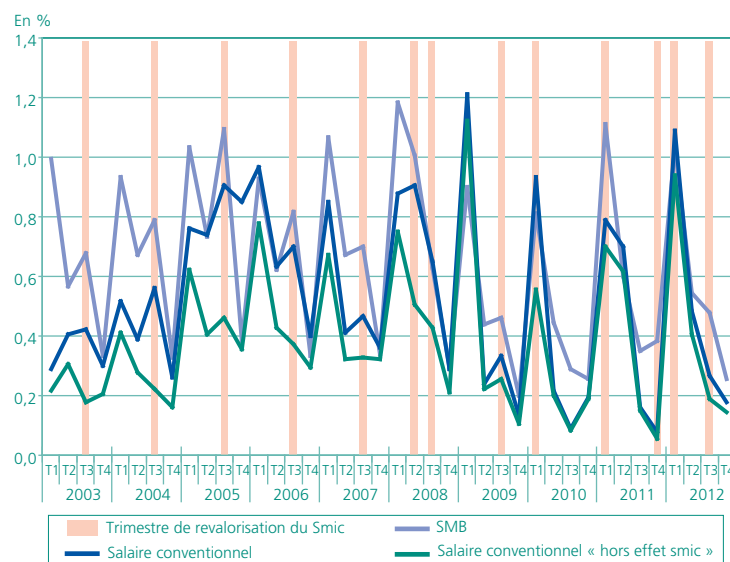
Les ouvriers ont été aussi les plus touchés par le ralentissement des minima conventionnels. Les revalorisations du salaire conventionnel des ouvriers « hors effet du Smic » se sont établies à 1,5 % par an en moyenne sur la période 2009-2012, en retrait de 0,6 point par an par rapport à la période 2003-2008. Ce ralentissement est 2 fois plus important que celui qu'ont connu les autres catégories socioprofessionnelles et explique 69 % du ralentissement total du salaire conventionnel « hors effet du Smic » après la crise. Cela pourrait refléter le fait que les ouvriers ont été les plus touchés par la crise économique, leur taux de chômage ayant progressé de près de 4 points entre 2008 et 2009, contre +2 points pour les employés et les professions intermédiaires et +1,5 point pour les cadres [8].

### Les revalorisations salariales sont désormais plus concentrées sur le 1<sup>er</sup> trimestre de l'année

Avant la crise, les évolutions trimestrielles du SMB et du salaire conventionnel présentaient des profils relativement proches (graphique 2). Elles étaient plus marquées au 1<sup>er</sup> trimestre, les calendriers d'augmentations salariales des branches étant souvent prévus pour le début d'année, et dans une moindre mesure au 3<sup>e</sup> trimestre qui correspondait à la date de revalorisation du Smic jusqu'en 2009 (8) [9].

Sur la période 2009-2012, ces évolutions trimestrielles se sont encore rapprochées, aussi bien en terme d'ampleur que de date. Le changement du calendrier de la revalorisation du Smic, au 1<sup>er</sup> janvier et non plus au 1<sup>er</sup> juillet depuis

Graphique 2 • Évolutions trimestrielles du SMB, du salaire conventionnel et du salaire conventionnel hors effet du Smic



Lecture : au 3<sup>e</sup> trimestre 2012, la croissance du salaire conventionnel a été de 0,3% en moyenne (+0,2 % « hors effet Smic ») et celle du SMB de 0,5 %.  
Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus d'un échantillon de 247 branches (encadré 2).

2010, a contribué à concentrer les relèvements de salaires de base et des salaires conventionnels au 1<sup>er</sup> trimestre. Dès 2010, les signatures d'accords de branche ont été plus concentrées sur les premiers mois de l'année, de nombreuses branches ayant intégré le changement de calendrier de la revalorisation du Smic à leur rythme de négociation. La négociation collective en entreprise concernant les salaires et primes se concentre aussi en début d'année [10].

Au niveau individuel, les salariés peuvent bénéficier d'une augmentation du SMB sans que le salaire conventionnel de la branche par laquelle ils sont couverts ne soit relevé, et *vice versa*. Certes, la proportion de salariés ayant profité d'une hausse du SMB un trimestre donné est toujours plus importante parmi ceux qui sont en même temps concernés par un relèvement de branche (graphique 3a). Mais plus de la moitié des salariés dont la branche a revalorisé le salaire conventionnel n'ont pas vu leur salaire de base augmenter le même trimestre. Ce phénomène est plus marqué les trimestres qui suivent une revalorisation du Smic : si les salaires conventionnels qui sont relevés ne permettent que de rattraper le Smic, cela n'a aucune incidence sur le SMB qui s'était déjà ajusté immédiatement, suite à la revalorisation du Smic.

Le SMB progresse également pour les salariés non concernés par des relèvements de branche, grâce aux accords collectifs d'entreprises, aux augmentations individuelles ou encore aux revalorisations du Smic. L'ampleur de la hausse du SMB reste toutefois toujours supérieure pour les salariés dont le niveau de qualification est affecté par un relèvement du salaire conventionnel au cours du trimestre considéré (graphique 3b).



Sources : Dares, panel de l'enquête Acemo trimestrielle ; DGT-Dares, base des accords salariaux de branche.

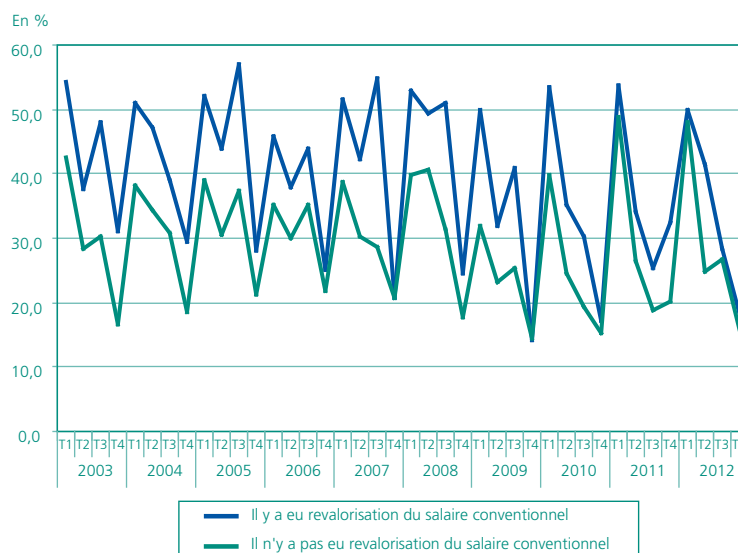
(8) En 2008, le Smic a également été revalorisé de façon anticipée au 2<sup>e</sup> trimestre.

## L'impact à court terme des relèvements de branches sur l'évolution du SMB progresse mais reste modéré

Mesurer précisément la corrélation entre les relèvements des salaires conventionnels et les hausses trimestrielles du SMB, nécessite de tenir compte à la fois des facteurs macro-économiques (inflation, chômage, Smic) et des caractéristiques des établissements et des postes de travail (taille d'entreprise, secteur d'activité, catégorie socioprofessionnelle). Afin de mesurer l'effet propre des relèvements de branche et de s'abstraire de l'effet du Smic, ce sont les hausses de salaire conventionnel qui garantissent des rémunérations supérieures au Smic qui sont étudiées ci-après (9).

Sur la période 2009-2012, lorsque le salaire conventionnel augmente de 1 % « toutes choses égales par ailleurs », la hausse à court terme (c'est-à-dire le même trimestre) (10) du SMB est en moyenne supérieure de 0,12 point à ce qu'elle aurait été s'il n'y avait pas eu de relèvement de branche (encadré 4). Cet impact est modeste, mais il était 2 fois moins important sur la période 2003-2008 (tableau 2). Dans les établissements de 20 salariés ou plus, la part des représentants de la direction citant les recommandations de branche comme références primordiales des décisions de revalorisation salariale a également augmenté, passant de 30 % en 2004 à 36 % en 2010 [11]. L'impact des évolutions du Smic est plus marqué et est également en progression (+0,08 point, contre +0,03 point avant la crise) malgré la diminution sensible de la proportion de bénéficiaires de la revalorisation du Smic (11). Enfin, l'inflation a également un impact plus important: +0,35 point entre 2009 et 2012 alors qu'il n'était que de +0,22 point entre 2003 et 2008. Avant et après la crise de 2008-2009, l'inflation reste donc le principal facteur d'évolution du SMB.

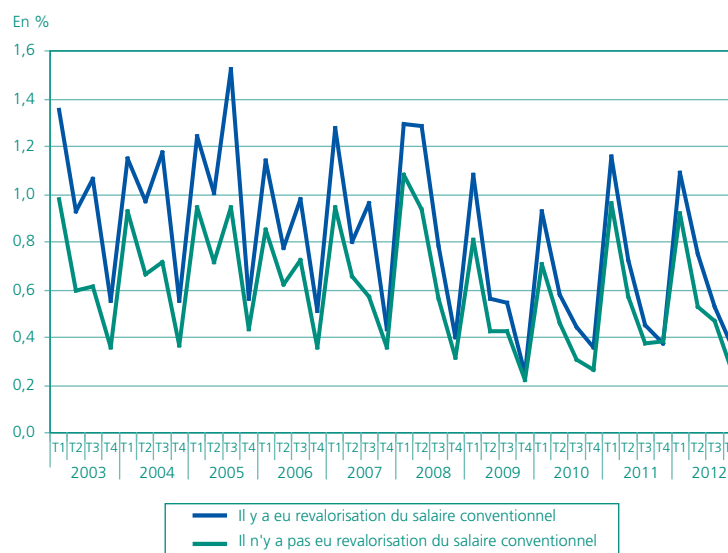
Graphique 3a • Proportion de salariés concernés par une hausse du SMB selon qu'il y a eu ou non revalorisation du salaire conventionnel



Lecture : au 1<sup>er</sup> trimestre 2009, parmi les salariés dont la branche a revalorisé le salaire conventionnel, 49,9 % ont été concernés par une hausse du SMB au même trimestre ; cette proportion s'élevait à 31,8 % pour les salariés dont la branche n'a pas revalorisé le salaire conventionnel.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus d'un échantillon de 247 branches (encadré 2).

Graphique 3b • Glissement trimestriel du SMB selon qu'il y a eu ou non revalorisation du salaire conventionnel



Lecture : au 1<sup>er</sup> trimestre 2012, la hausse moyenne du SMB a été de 1,1 % pour les salariés dont la branche a revalorisé le salaire conventionnel contre 0,9 % pour les salariés dont la branche n'a pas revalorisé le salaire conventionnel.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus d'un échantillon de 247 branches (encadré 2).

Le rôle accru de ces trois déterminants suggère que les autres facteurs de l'évolution des salaires de base jouent un rôle moindre. En effet, avec la crise, les augmentations individualisées ont nettement reculé et les entreprises, dans un contexte de fortes contraintes, ont été conduites à recentrer leurs pratiques salariales sur des augmentations obligatoires. Les hausses des salaires de base liées à des facteurs non observés tels que l'ancienneté, l'intensité des efforts fournis ou le non-absentéisme (12) auraient diminué renforçant ainsi le poids des augmentations obligatoires que sont les relèvements de branche et les revalorisations du Smic.



Sources : Dares, panel de l'enquête Acemo trimestrielle ; DGT-Dares, base des accords salariaux de branche.



Sources : Dares, panel de l'enquête Acemo trimestrielle ; DGT-Dares, base des accords salariaux de branche.

(9) Seul l'indicateur « hors effet du Smic » est considéré dans la suite.

(10) Cet impact modéré des relèvements de branche n'est valable qu'au trimestre d'entrée en vigueur : dans le modèle, les coefficients des termes retardés ne sont pas significatifs.

(11) Entre 2003 et 2008, la proportion de bénéficiaires de la revalorisation du Smic a varié entre 12,9 % et 15,6 %. Sur la période 2009-2012, elle a varié entre 9,8 % et 11,1 %.

(12) Les facteurs cités ne sont pas utilisés dans l'analyse économétrique car ils ne sont pas disponibles et leur impact est dans la partie non observable du modèle.

## L'effet des hausses de salaire conventionnel est plus marqué pour les salariés les moins qualifiés

Sur la période 2003-2008, l'impact des relèvements de branche garantissant des rémunérations supérieures au Smic sur l'évolution du SMB était de +0,17 point pour les ouvriers faiblement qualifiés et de +0,21 point pour les employés faiblement qualifiés tandis qu'il ne dépassait pas +0,07 point pour les autres niveaux de qualification (graphique 4). Cet impact est plus élevé sur la période 2009-2012 pour quasiment tous les niveaux de qualification, et en particulier pour les ouvriers faiblement qualifiés pour lesquels l'impact des revalorisations du salaire conventionnel sur l'évolution du SMB est le plus sensible: en moyenne, un relèvement de branche de 1 % se traduit pour eux par un surcroît de hausse du SMB de 0,3 point. Pour cette catégorie, la plus touchée par la crise, cette évolution signale que les augmentations de salaire se sont davantage restreintes aux seuls relèvements obligatoires.

Seuls les employés faiblement qualifiés n'ont pas connu un tel mouvement. Pour cette catégorie, l'impact des salaires conventionnels sur les hausses du SMB est resté quasi stable (sur 2009-2012, il est inférieur de 0,02 point à sa valeur sur

Tableau 2 • Estimation de l'impact à court terme des relèvements de branche sur l'évolution du SMB

Déterminants	2003-2008	2009-2012
ΔSalaire conventionnel « hors effet du Smic » ....	0,058* (0,0008)	0,121* (0,0012)
<b>Contexte macroéconomique</b>		
ΔIPC.....	0,222* (0,0023)	0,346* (0,0036)
Taux de chômage au trimestre précédent .....	-0,002* (0,0002)	-0,016* (0,0002)
ΔSmic réel.....	0,025* (0,0008)	0,076* (0,0025)
<b>Caractéristiques des établissements et des salariés</b>		
Indicatrices de taille d'entreprise.....		oui
Indicatrices du secteur d'activité de l'établissement .....		oui
Indicatrices de catégorie socioprofessionnelle ...		oui

Note: Les écarts-types sont indiqués entre parenthèses. Les coefficients marqués d'un \* sont significatifs à 5 %. Les Δ sont les log-différences des variables. L'IPC est l'indice des prix à la consommation.

Lecture : sur la période 2009-2012, lorsque le salaire conventionnel « hors effet du Smic » augmente de 1 % « toutes choses égales par ailleurs », la hausse à court terme du SMB est en moyenne supérieure de 0,12 point à ce qu'elle aurait été si l'n'y avait pas eu de relèvement de branche.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus d'un échantillon de 247 branches (encadré 2).



Sources : Dares, panel de l'enquête Acemo trimestrielle ; DGT-Dares, base des accords salariaux de branche.

la période 2003-2008). Ce résultat est lié à une non synchronisation des hausses du SMB et de celles du salaire conventionnel suite à la double revalorisation du Smic au 1<sup>er</sup> décembre 2011 (+2,1 %) et au 1<sup>er</sup> janvier 2012 (+0,3 %). Pour la plupart des niveaux de qualification (y compris le premier niveau des ouvriers), les hausses du SMB se sont alors concentrées au 1<sup>er</sup> trimestre 2012,

Encadré 2

### SOURCES ET DONNÉES

Les données mobilisées dans cette étude proviennent du rapprochement de deux sources : la base DGT-Dares sur les accords salariaux de branche et le panel des enquêtes trimestrielles Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo).

#### Données sur les accords salariaux de branche (base DGT-DARES)

À partir des données issues de la base des conventions collectives (BDCC) de la Direction générale du travail (DGT), la Dares a constitué un panel trimestriel des niveaux et des évolutions de salaire conventionnel sur la période 2003-2012 pour un échantillon de 278 branches couvrant ou ayant couvert plus de 5000 salariés. Pour chaque convention collective de branche et chacune des quatre catégories socioprofessionnelles couvertes par celle-ci (ouvrier, employé, profession intermédiaire, cadre), deux niveaux de salaire conventionnel sont suivis (coefficient minimum et coefficient maximum), soit huit niveaux de qualification au plus pour chaque branche professionnelle. En pratique, pour chaque niveau, trois types de salaire conventionnel peuvent être négociés : salaire hiérarchique, salaire garanti mensuel ou salaire garanti annuel.

#### Panel des enquêtes Acemo trimestrielles

L'enquête Acemo trimestrielle de la Dares suit l'évolution du salaire mensuel de base (SMB) dans les entreprises de 10 salariés ou plus de France métropolitaine. Tous les employeurs sont concernés à l'exception de six catégories d'entre eux : employeurs agricoles, administration publique, syndicats de copropriété, associations de type loi 1901 de l'action sociale, activités des ménages, activités extraterritoriales. Le salaire mensuel de base ne comprend a priori ni les primes (sauf, le cas échéant, la prime liée à la réduction du temps de travail), ni les heures supplémentaires. Les établissements répondants doivent sélectionner des postes représentatifs de leurs salariés pour douze niveaux de qualification (trois niveaux pour chacune des quatre catégories socioprofessionnelles). Ces niveaux de qualification sont définis par la Dares à partir des grilles de classification des conventions collectives. Les établissements déclarent pour chaque niveau le salaire mensuel de base et l'horaire mensuel de base pour le dernier mois du trimestre. Ainsi, ces douze niveaux de poste sont suivis trimestre après trimestre dans le panel Acemo.

#### Appariement des deux bases de données

L'appariement consiste à attribuer à chaque observation du panel Acemo l'évolution du salaire conventionnel correspondant [5]. Seules les branches dont la couverture est supérieure à 50 % dans l'enquête Acemo trimestrielle sont conservées dans l'analyse (247 branches couvrant 11,5 millions de salariés dont 9,5 millions dans le champ de l'enquête Acemo trimestrielle en 2012).

Cette base de données est la seule qui permet de suivre à la fois le SMB et le salaire conventionnel pour chaque niveau de qualification. Cependant elle présente quelques limites.

- L'assiette du SMB est plus étroite que celle des minima conventionnels (hiérarchiques ou garantis), qui peuvent inclure certaines primes. Le risque est donc de sous-estimer l'impact du salaire conventionnel puisque l'on ne capture que son impact sur le SMB et non sur l'évolution de ces primes.

- Les entreprises de moins de 10 salariés sont hors du champ de l'enquête Acemo trimestrielle. Or, la négociation de branche joue un rôle important dans la fixation des règles salariales dans ces entreprises où la négociation d'entreprise est peu développée. Le risque est alors de sous-estimer l'impact des accords de branche sur l'évolution du SMB en se limitant aux entreprises de 10 salariés ou plus.

- L'unité d'observation est le trimestre. Si un accord entre en vigueur en fin de trimestre alors que la hausse du SMB a eu lieu en début de trimestre, on risque de conclure à tort à un effet non nul du salaire conventionnel sur le SMB.

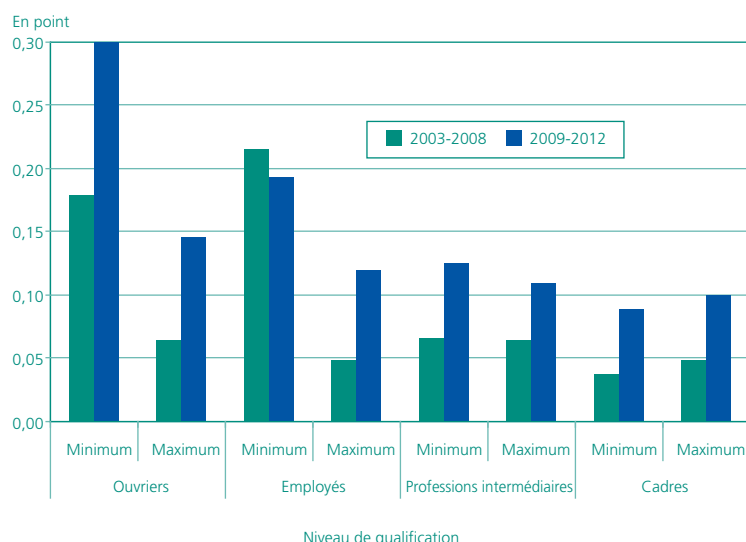
coïncidant avec la période de relèvement des salaires conventionnels. En revanche, pour le premier niveau des employés, le relèvement du Smic de décembre 2011 s'est traduit par un pic de progression du SMB dès le 4<sup>e</sup> trimestre 2011, alors que celui des salaires conventionnels de cette catégorie n'est intervenu qu'au trimestre suivant (graphique 5).

Suite au relèvement du salaire minimum de décembre 2011, le salaire de base d'un salarié payé au Smic peut en effet ne pas avoir été réévalué instantanément si ce salarié bénéficie d'autres éléments de salaire (primes de fin d'année, avantages en nature, etc.) qui garantissent une rémunération totale conforme au Smic. Cette situation est plus fréquente pour les employés faiblement qualifiés que pour les ouvriers faiblement qualifiés : bien qu'ils aient une exposition au Smic très proche (respectivement 58 % et 55 % en 2012), les premiers sont bien implantés dans le secteur industriel où le recours aux primes et compléments de salaire est quasi systématique (93,6 % des salariés concernés en 2012 [12]) tandis que les seconds sont largement présents dans le secteur tertiaire où le recours aux primes est moins important (76,9 % des salariés concernés en 2012 [12]) (13). Ainsi, l'évolution particulière du SMB pour le premier niveau des employés serait liée à une forte exposition au Smic couplée à une structure de rémunération différente de celle des ouvriers non qualifiés.

### L'impact des relèvements de branche sur les évolutions du SMB s'est surtout renforcé dans les grandes entreprises

Entre 2003 et 2008, « toutes choses égales par ailleurs », l'impact des revalorisations de branche garantissant des rémunérations supérieures au Smic sur les hausses du SMB était plus fort pour les petites entreprises. Sur cette période, lorsque le salaire conventionnel augmentait de 1 %, la hausse du SMB dans les entreprises de 10 à 19 salariés était en moyenne supérieure de +0,08 point à ce qu'elle aurait été en l'absence

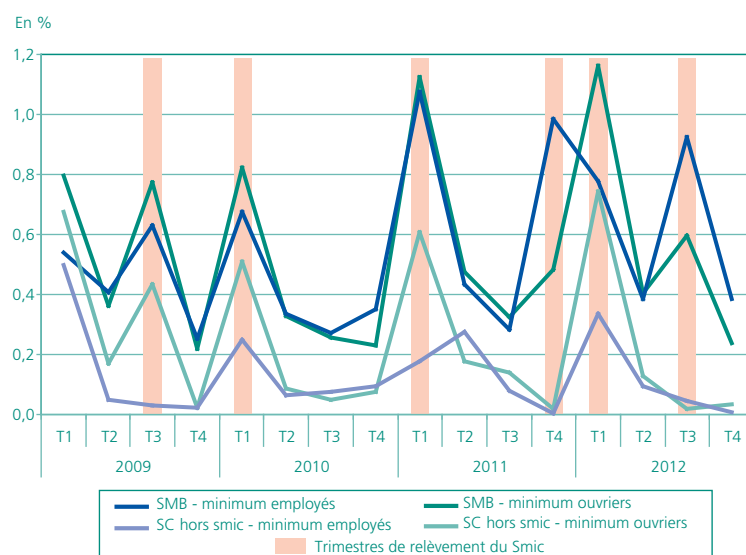
Graphique 4 • Effet des relèvements de branche (hors effet du Smic) sur le SMB selon le niveau de qualification



Lecture : sur la période 2003-2008, pour les ouvriers faiblement qualifiés, lorsque le salaire conventionnel augmente de 1% (hors effet du Smic), la hausse du SMB est supérieure de 0,18 point à ce qu'elle aurait été en l'absence de revalorisation du salaire conventionnel.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus d'un échantillon de 247 branches (encadré 2).

Graphique 5 • Évolutions trimestrielles du SMB et du salaire conventionnel « hors effet du Smic » pour les premiers niveaux des ouvriers et des employés



Lecture : au 1<sup>er</sup> trimestre 2012, la croissance du salaire conventionnel «hors effet du Smic» a été de +0,3 % en moyenne pour le 1<sup>er</sup> niveau des employés (+0,7 % pour le 1<sup>er</sup> niveau ouvriers) et celle du SMB de +0,8 % (+1,2 % pour le 1<sup>er</sup> niveau des ouvriers).

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus d'un échantillon de 247 branches (encadré 2).

de relèvement conventionnel (graphique 6). Cet effet diminuait alors avec la taille de l'entreprise, en lien avec le poids de la négociation d'entreprise et des politiques d'individualisation des salaires. Les accords d'entreprise offrent en effet aux salariés un surcroît de rémunération par rapport aux minima de branche plus important dans les grandes entreprises, où la négociation est généralement plus développée (14). Par ailleurs, les revalorisations de salaires individualisées y sont également plus répandues que dans les petites entreprises, surtout pour les cadres [3]. L'impact des relèvements de branche sur l'évolution du SMB se trouvait alors amoindri par ces deux facteurs dans les grandes entreprises



Sources : Dares, panel de l'enquête Acemo trimestrielle ; DGT-Dares, base des accords salariaux de branche.



Sources : Dares, panel de l'enquête Acemo trimestrielle ; DGT-Dares, base des accords salariaux de branche.

(13) Sur le champ étudié, 95 % des employés non qualifiés travaillent dans le secteur des services non marchands, contre seulement 55 % des ouvriers non qualifiés. Inversement, le secteur de l'industrie regroupe 33 % des ouvriers non qualifiés mais seulement 4 % des employés non qualifiés.

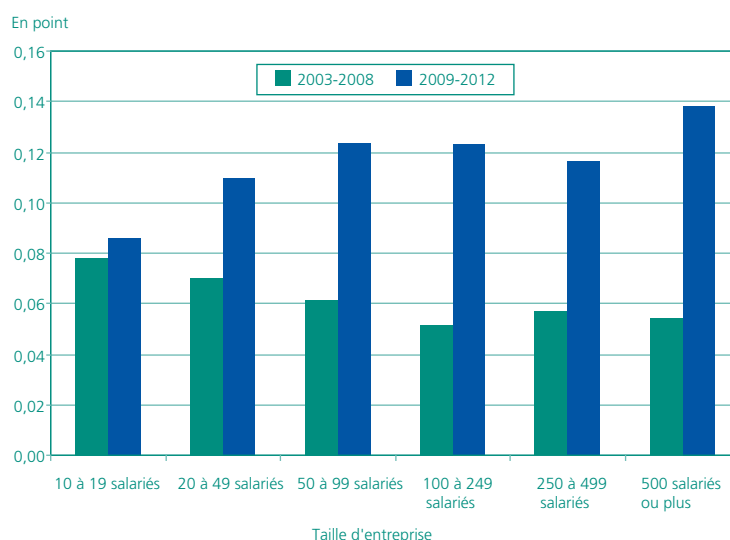
(14) À partir du seuil de 50 salariés dans l'entreprise, chaque syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical. Dès lors qu'il y a au moins un délégué syndical, l'entreprise est soumise à l'obligation de négocier les salaires annuellement.

Après 2009, le résultat s'est inversé : l'impact des relèvements de branche est plus important dans les grandes entreprises (+0,14 point dans les entreprises de 500 salariés ou plus contre +0,09 pour les entreprises de 10 à 19 salariés). Avec la crise, individualisation des salaires et négociation d'entreprise auraient perdu du terrain en faveur des pratiques collectives et notamment des relèvements de branche, et ce d'autant plus nettement que l'entreprise est grande.

### La fréquence des relèvements de branche accentue leur effet sur les salaires de base

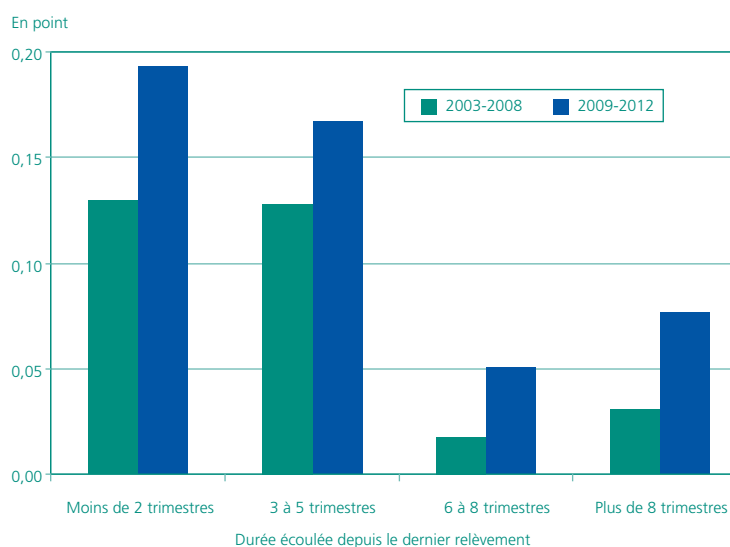
Sur les deux périodes étudiées, plus les relèvements de branche sont fréquents, plus leur effet sur les salaires de base est important. Sur la période 2009-2012, lorsque la durée écoulée depuis la dernière revalorisation de salaire conventionnel est inférieure à deux trimestres, l'impact des revalorisations de branche sur les hausses du SMB est de +0,19 point (+0,13 point avant 2009) tandis qu'il n'est que de +0,08 point (+0,03 point avant 2009) lorsque le dernier relèvement a pris effet plus de six trimestres auparavant (graphique 7). En effet, dans le cas où la branche a des difficultés à conclure des accords d'une manière régulière, les salaires conventionnels tendent à décrocher par rapport aux salaires effectifs et leurs relèvements ont un impact moins important que dans les branches qui concluent des accords régulièrement.

Graphique 6 • Effet des relèvements de branche (hors effet du Smic) sur le SMB selon la taille d'entreprise



Lecture : sur la période 2003-2008, dans les entreprises de 10 à 19 salariés, lorsque le salaire conventionnel augmente de 1% (hors effet du Smic), la hausse du SMB est supérieure de 0,077 point à ce qu'elle aurait été en l'absence de revalorisation du salaire conventionnel  
Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus d'un échantillon de 247 branches (encadré 2).

Graphique 7 • Effet des relèvements de branche (hors effet du Smic) sur le SMB selon la durée écoulée depuis la dernière revalorisation



Lecture : sur la période 2003-2008, lorsque la durée écoulée depuis le précédent relèvement est inférieure à deux trimestres, lorsque le salaire conventionnel augmente de 1% (hors effet du Smic), la hausse du SMB est supérieure de 0,13 point à ce qu'elle aurait été en l'absence de revalorisation du salaire conventionnel.  
Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus d'un échantillon de 247 branches (encadré 2).



Sources : Dares, panel de l'enquête Acemo trimestrielle ; DGT-Dares, base des accords salariaux de branche.



Sources : Dares, panel de l'enquête Acemo trimestrielle ; DGT-Dares, base des accords salariaux de branche.

Amine NAOUAS, Philippe COMBAULT (Dares).



- [1] Insee (2014), « Les freins se desserrent un peu », *Note de conjoncture*, décembre.
- [2] Askenazy P., Bozio A., Garcia-Peñalosa C. (2013), « Dynamique des salaires par temps de crise », *Les notes du conseil d'analyse économique* n° 5, avril.
- [3] Demailly D., Toutlemonde F. (2014), « Les pratiques salariales des entreprises. Avec la crise, un recentrage sur les revalorisations collectives », *Dares Analyses* n° 092, décembre.
- [4] Audenaert D., Bardaji J., Lardeux R., Orand M., Sicsic M. (2014), « La résistance des salaires depuis la grande récession s'explique-t-elle par des rigidités à la baisse ? », in *L'économie française - Comptes et dossiers*, Insee Références.
- [5] André C., Muller L. (2014), « Le panel Acemo de la Dares et la base d'accords salariaux de branche DGT-Dares », *Document d'études* n° 181, Dares, juin.
- [6] Ananian S., Calavrezo O. (2011), « Les trajectoires salariales des individus payés au voisinage du Smic dans le secteur privé. Une analyse empirique sur données françaises entre 1995 et 2007 », *Économie et Statistiques* n° 448-449, Insee.
- [7] Koubi M., Lhommeau B. (2007), « Les effets de diffusion de court terme des hausses du Smic dans les grilles salariales des entreprises de dix salariés ou plus sur la période 2000-2005 », in *Les salaires en France*, Insee Références.
- [8] Bardaji J. (2011), « Impact de la crise sur l'emploi et les salaires en France », *Trésor-Éco* n° 83.
- [9] André C. (2011), « Panorama des salaires conventionnels sur la période 2003-2009 », *Dares Analyses* n° 092, décembre.
- [10] Dares et Direction générale du travail (2011), « La négociation collective en 2010 », *Bilans et rapports*.
- [11] Naouas A., Romans F. (2014), « La négociation salariale d'entreprise de 2004 à 2010. Entre renforcement de l'obligation de négocier et baisse de l'implantation des délégués syndicaux », *Dares Analyses* n° 067, septembre.
- [12] Sanchez R. (2014) « La structure des rémunérations dans le secteur privé en 2012 », *Dares Analyses* n° 101, décembre.
- [13] Martinel L., Vincent L. (2014), « Les bénéficiaires de la revalorisation du Smic au 1<sup>er</sup> janvier 2014 », *Dares Analyses* n° 087, novembre.
- [14] André C. (2012), « L'impact des relèvements salariaux de branche sur l'évolution du salaire mensuel brut de base entre 2003 et 2009 », *Dares Analyses* n° 011, février.

Encadré 3

## LA CRISE NE S'EST PAS TRADUITE PAR UN RECLU MARQUÉ DE LA NÉGOCIATION SALARIALE DE BRANCHE

De 2003 à 2007, le nombre de branches ayant signé des accords salariaux a augmenté continûment avant de se stabiliser à un niveau élevé (graphique A). La convergence des différents niveaux de salaire minimum apparus suite à la RTT a en effet nécessité la signature d'accords salariaux spécifiques dans les branches, expliquant une partie du dynamisme de la négociation.

L'arrivée de la crise fin 2008 s'est traduite par une légère baisse du nombre de branches signataires, sans que ce nombre ne retombe aux niveaux d'avant la période de convergence des Smic. Les négociations structurelles engagées ont continué et les partenaires sociaux ont marqué leur volonté de poursuivre le dialogue social. L'arrivée de la crise ne s'est donc pas traduite dans les faits par un recul sensible du nombre de branches signataires.

L'après-crise a marqué le retour à la tendance antérieure d'augmentation du nombre de branches signataires avec un maximum de 228 atteint en 2012 dans la base DGT-Dares, soit 61 % de plus qu'en 2003. La stagnation économique de 2013 est venue mettre un terme franc à cette situation puisque le nombre de branches ayant conclu un accord a reculé de 20 %.

### Le rôle prépondérant du Smic dans la vigueur de la négociation de branche

Le rôle du Smic est déterminant d'abord dans le nombre d'accords signés. Ce rôle a été très net au moment de la période de convergence des Smic -de 2002 à 2005- et il est tout aussi fort dans la période récente. Après un relèvement du Smic, les branches qui décident de maintenir leurs premiers niveaux à des montants au moins égaux au Smic ou simplement d'éviter un tassement de leur grille engagent rapidement des négociations salariales afin de réévaluer un ou plusieurs niveaux de leur grille.

- En 2011 et 2012, le Smic a été réévalué à deux reprises dans l'année, entraînant quasi-mécaniquement la signature d'avenants *ad hoc* mettant la majorité des branches en conformité avec celui-ci.

- L'année 2013, en revanche, année de faible inflation, n'a vu qu'une seule réévaluation du Smic et a connu une nette chute du nombre d'accords de branche. Le recul du nombre de branches ayant un accord salarial en cours n'est bien entendu pas proportionnel à celui du nombre d'accords signés; il n'est visible que pour des branches qui, par exemple, avaient signé un accord pluriannuel d'augmentations planifiées des salaires, mais qui ont été contraintes à la signature d'accords intermédiaires faute d'avoir suffisamment anticipé l'évolution du Smic dans les années de hausses plus fortes.

Graphique A • Évolution du nombre de textes ayant au moins un avenant relatif aux salaires dans l'année\*



\* Les chiffres de l'année 2013 sont provisoires.

Lecture : en 2012, parmi les 247 branches professionnelles étudiées, 228 ont signé au moins un avenant salarial ; sur l'ensemble des branches de 5 000 salariés ou plus, 329 ont signé au moins un avenant salarial la même année.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus.

Source : DGT-Dares, base des accords salariaux de branche ; DGT, Bilan annuel de la négociation ; calculs Dares.



## MÉTHODE DE CALCUL DES HAUSSES MOYENNES DES SALAIRES CONVENTIONNELS ET ESTIMATION DE LEUR IMPACT SUR L'ÉVOLUTION DU SMB

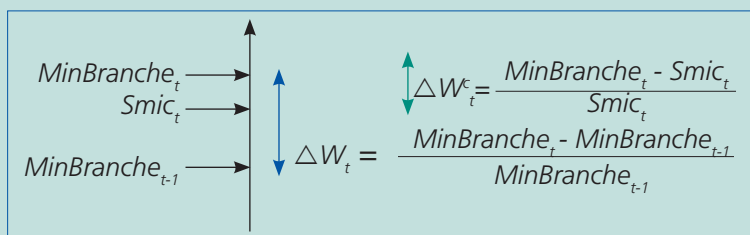
### Calcul des hausses de salaire conventionnel

Une hausse de salaire conventionnel étant attribuée à chaque poste de l'enquête Acemo trimestrielle, la hausse moyenne du salaire conventionnel un trimestre ou une année donnée est une moyenne de ces hausses pondérée par les effectifs salariés de l'enquête Acemo trimestrielle par poste [14]. Cette méthode de calcul suppose qu'à la date d'effet de l'accord tous les salariés sont concernés par l'accord, alors qu'en pratique ce n'est pas toujours le cas. En effet, un accord ne s'applique à tous les salariés d'une branche qu'après extension de celui-ci par le Ministère du travail. Les délais d'extension sont en général inférieurs à 4 mois.

### Calcul des hausses de salaire conventionnel qui garantissent des rémunérations supérieures au Smic (salaire conventionnel « hors effet du Smic »)

Pour neutraliser l'influence du Smic sur les salaires conventionnels, un indicateur complémentaire de hausse du salaire conventionnel est calculé, ne prenant en compte que les écarts de rémunération que la convention collective offre par rapport au Smic (graphique A) :

Graphique A • Calcul des hausses de salaire conventionnel qui garantissent des rémunérations supérieures au Smic



- lorsque le salaire conventionnel avant et après revalorisation est inférieur au Smic (ou à la garantie mensuelle de rémunération en vigueur dans l'établissement), la hausse du salaire conventionnel est mise à zéro puisque, dans ce cas-là, le minimum légal qui s'applique au salarié est le Smic ;

- lorsque le salaire conventionnel avant revalorisation est inférieur au Smic mais qu'après revalorisation il devient supérieur au Smic, c'est la différence entre le nouveau niveau de salaire conventionnel et le Smic qui sert à calculer la revalorisation de branche ;

- lorsque le salaire conventionnel avant et après revalorisation est supérieur au Smic, l'ensemble de la hausse du salaire conventionnel est pris en compte.

Au total, les évolutions du salaire conventionnel « hors effet du Smic » s'obtiennent par la formule suivante :

$$\Delta W_t^c = \frac{\left[ \text{Max}(\text{MinBranche}_t, \text{Smic}_t) - \text{Max}(\text{MinBranche}_{t-1}, \text{Smic}_t) \right]}{\text{Max}(\text{MinBranche}_{t-1}, \text{Smic}_t)}$$

À chaque poste de l'enquête Acemo trimestrielle est attribuée cette mesure alternative de la hausse de salaire conventionnel ce qui permet, à partir des effectifs de l'enquête Acemo trimestrielle, de calculer une hausse moyenne.

### Estimation de l'impact des hausses de salaire conventionnel « hors effet du Smic » sur l'évolution du SMB

On cherche à estimer l'impact moyen d'une hausse du salaire conventionnel sur l'évolution du SMB un trimestre donné. On dispose de données de panel du 1<sup>er</sup> trimestre 2003 au 4<sup>e</sup> trimestre 2012, soit 40 trimestres d'observation.

Un modèle est estimé séparément sur les deux sous-périodes 2003-2008 (24 trimestres) et 2009-2012 (16 trimestres), avec la formalisation suivante :

$$\Delta \log w_{p,e,t} = \alpha + \beta \times \Delta \log w_{p,e,t}^c + \gamma \times z_{p,e,t} + \varepsilon_{p,e,t}$$

$\Delta \log w_{p,e,t}$  représente la différence du logarithme du SMB entre  $t-1$  et  $t$  pour le poste  $p$  de l'établissement  $e$ . Cette variable vaut 0 lorsqu'il n'y a pas eu d'augmentation.

$\Delta \log w_{p,e,t}^c$  représente la différence du logarithme du salaire conventionnel (ou du salaire conventionnel « hors effet du Smic ») entre  $t-1$  et  $t$  pour le poste  $p$  de l'établissement  $e$ . Cette variable vaut 0 lorsqu'il n'y a pas eu d'augmentation.  $\beta$  est le paramètre qui mesure l'impact d'une hausse du salaire conventionnel sur l'évolution du SMB.

$z_{p,e,t}$  représente un vecteur d'autres déterminants des évolutions du SMB.

Ces autres déterminants, susceptibles d'influer sur les comportements des entreprises en matière d'augmentation de salaire, sont de trois types - facteurs liés à la conjoncture, mesurés par la variation trimestrielle de l'indice des prix à la consommation, le niveau de chômage au trimestre précédent et la variation trimestrielle du Smic ;

- les facteurs liés au poste de travail, mesurés par des indicatrices de catégorie socioprofessionnelle ;

- les effets liés aux caractéristiques de l'établissement, mesurés par des indicatrices de secteur d'activité de l'établissement et de taille d'entreprise.

### Estimation de l'impact par catégorie de salariés

Afin d'estimer les différences d'impact selon la taille d'entreprise, des termes croisant l'évolution du salaire conventionnel avec des indicatrices de taille d'entreprise sont introduits dans le modèle. On procède de manière similaire pour estimer l'impact selon le niveau de qualification et selon la durée écoulée entre deux revalorisations.