



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

Négociations, pratiques salariales et dynamique des salaires pendant la crise

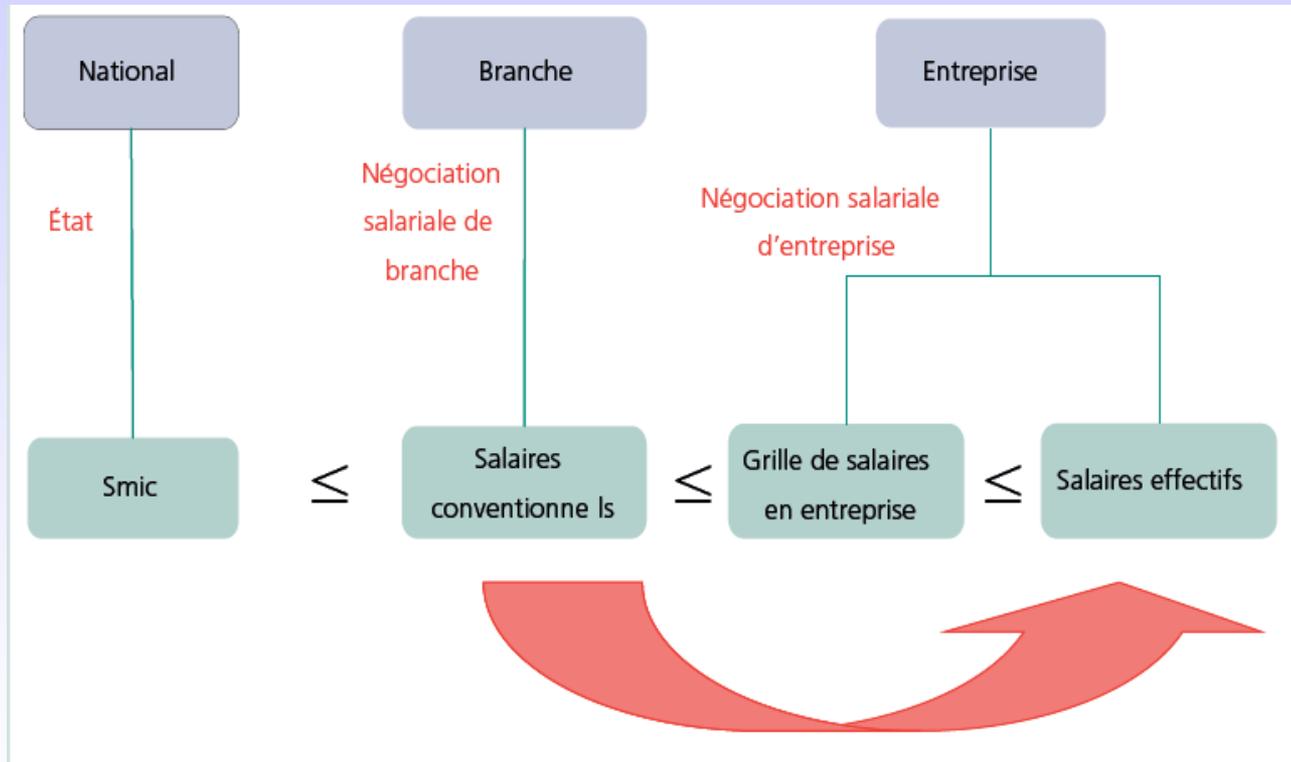
Amine Naouas, Fabien Toutlemonde, Dares
Département salaires et conventions salariales

Séminaire Fourgeaud du 16 mars 2016

Plan de l'intervention

- 1. La négociation collective sur les salaires pendant la crise**
 - Obligations renforcées / moins de délégués syndicaux
 - Léger repli des accords
- 2. Un infléchissement des pratiques salariales**
 - Mise en place de politiques salariales restrictives
 - Moins d'individualisation => recul de la part variable de la rémunération
 - Recentrage sur les revalorisations collectives « obligatoires »
- 3. Les salaires de base ont ralenti depuis la crise**
- 4. Les relèvements de minima de branche continuent d'avoir un impact modeste à court terme sur la dynamique des salaires de base**

Préambule: niveaux de négociation et types de salaires



La négociation collective sur les salaires pendant la crise (1/2)

1. Contexte juridique: renforcement de l'obligation de négocier au niveau de l'entreprise

- ⇒ Lois Auroux de 1982: négociation annuelle obligatoire (NAO) dans les entreprises dotées d'un délégué syndical (DS)
- ⇒ Loi de décembre 2008: obligation renforcée par le conditionnement des allègements de cotisations sociales
- ⇒ Plus de négociation là où il y a DS : 73% en 2010, contre 67% en 2004

2. Contexte syndical: baisse de l'implantation des délégués syndicaux

- ⇒ Recul de la présence de DS: 47% en 2010, contre 53% en 2004. Baisse plus forte encore dans les établissements de 20 à 50 salariés.

=> Stabilité de la négociation collective d'entreprise sur les salaires: 52% des établissements (20 sal. ou +)

La négociation collective sur les salaires pendant la crise (2/2)

3. Légère baisse du taux d'accords salariaux: dans 70% des cas, les négociations sont conclusives

⇒ Taux d'accord (étab. 20 sal. ou +) passe de 73% en 2004 à 70% en 2010

4. Quels représentants des salariés pour conclure?

⇒ Le taux d'accord augmente entre 2004 et 2010 si syndicats (+5 pts), recule si élus non syndiqués (-8 pts) ou salariés sans mandat (-14 pts)

⇒ **Rôle positif des syndicats quant à la conclusion d'accords**

5. Des tensions et désaccords renforcés

⇒ Les conflits passés conduisent à une plus forte propension à négocier, mais réduisent les chances d'aboutir à un accord

⇒ Désaccords accrus sur l'évolution de la masse salariale ou les critères d'attribution des augmentations individuelles

Un infléchissement des pratiques salariales avec la crise (1/4)

1. 40% des établissements de 11 salariés ou plus ont « mis en place une politique restrictive pour faire face à la crise »

- ⇒ Baisse des salaires (1%), gel salarial (12%), modération salariale (27%)
- ⇒ Les établissements à forte proportion de cadres plus concernés « toutes choses égales par ailleurs » : rôle de la rémunération variable pour ajuster

2. Davantage d'établissements n'ont distribué ni augmentations ni primes

- ⇒ Aux cadres: 13,5% des établissements en 2010, contre 10,6% en 2004
- ⇒ Aux non-cadres: 6,1% en 2010, contre 3,0% en 2004

Un infléchissement des pratiques salariales avec la crise (2/4)

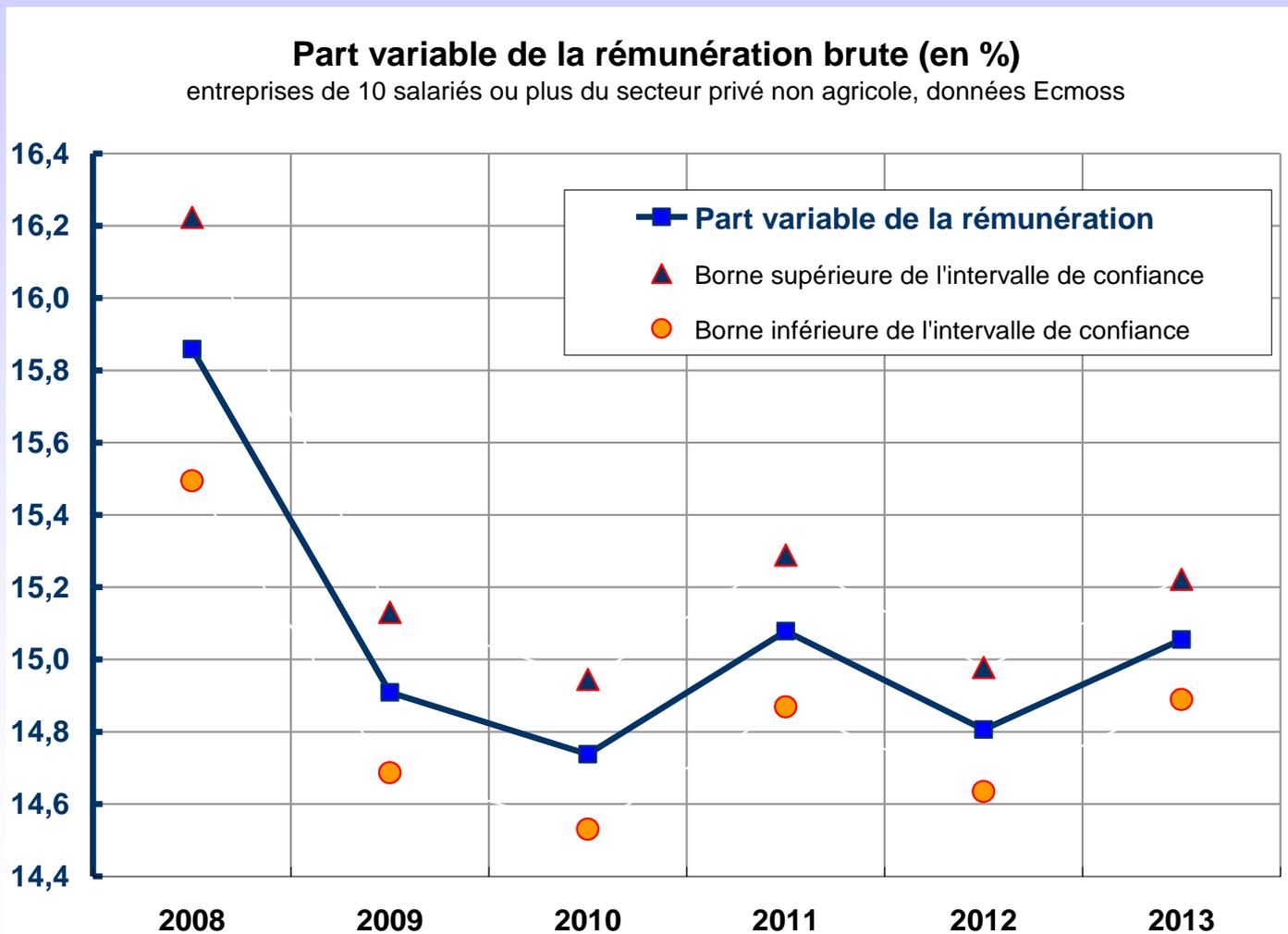
3. Les revalorisations individualisées ont marqué le pas

- ⇒ Moins répandues en 2010, pour les cadres comme pour les non-cadres
- ⇒ Augmentations individuelles (-10 pts) / Primes individuelles (-5 pts)

4. En écho au repli de l'individualisation, la part variable de la rémunération a reculé entre 2008 et 2010

- ⇒ « Part variable »: primes et heures supplémentaires / salaire brut, hors épargne salariale

Un infléchissement des pratiques salariales avec la crise (3/4)



Un infléchissement des pratiques salariales avec la crise (4/4)

5. Les modes collectifs de revalorisations sont restés aussi répandus qu'en 2004

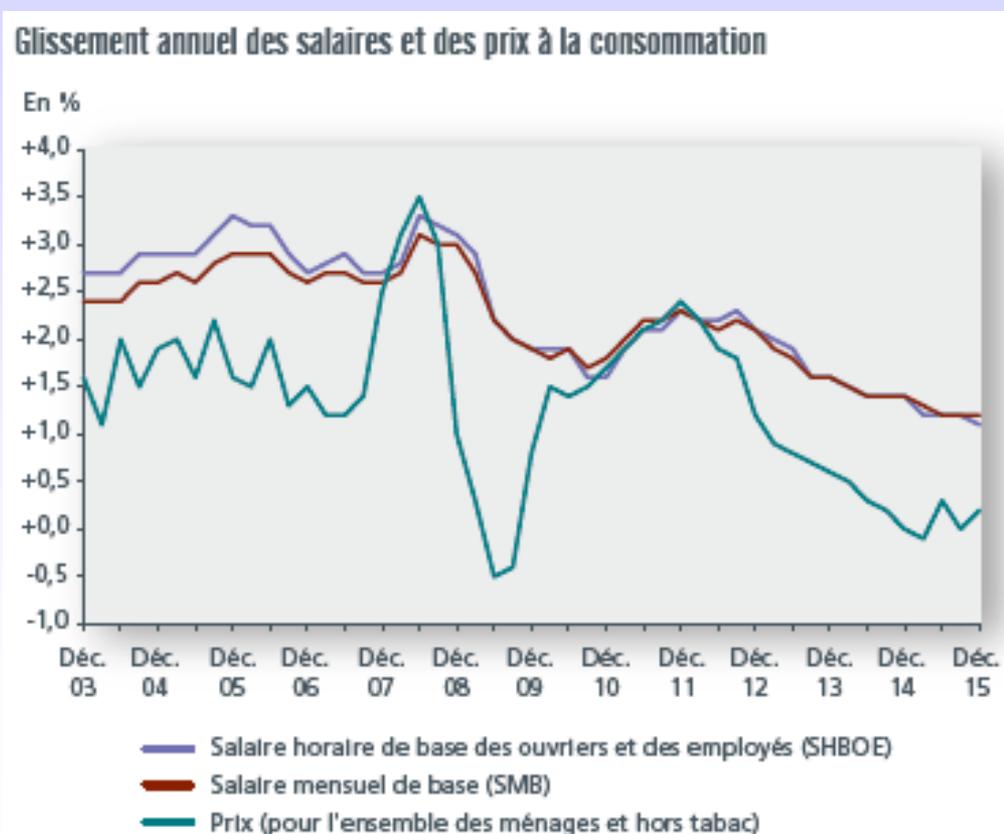
- ⇒ Les augmentations générales sont devenues la pratique prépondérante pour les non-cadres, 73% des établissements
- ⇒ La distribution de primes collectives cesse de se répandre (montée en puissance depuis la fin des années 1990), mais se maintient

6. Synthèse : un « recentrage sur les revalorisations collectives obligatoires »

- ⇒ Dans un environnement conjoncturel et financier contraint, les entreprises limitent les revalorisations
- ⇒ Certaines pratiques collectives résistent forcément en raison d'obligations : salaires conventionnels de branche et revalorisations liées au Smic

La dynamique des salaires de base depuis la crise (1/3)

1. Les salaires de base ont ralenti significativement depuis fin 2008, en deux temps



La dynamique des salaires de base depuis la crise (2/3)

1. Les salaires de base ont ralenti significativement depuis fin 2008, en deux temps

2. Mais ce ralentissement est en-deçà de ce que suggère la stagnation de la productivité

⇒ Note du CAE d'avril 2013 pointant de décalage

⇒ Piste 1: les entreprises sont réticentes à infléchir leurs pratiques salariales pour les salariés en poste (motivation des travailleurs, climat social)

⇒ Piste 2: les institutions du marché du travail régissant la fixation des salaires alimentent les salaires réels

⇒ Smic, mais aussi revalorisations régulières des minima de branche

La dynamique des salaires de base depuis la crise (3/3)

3. Mobilisation de la BMB, produite par la Dares et la DGT

- ⇒ BMB = Base des minimas de branche
- ⇒ Appariée avec le Panel Acemo

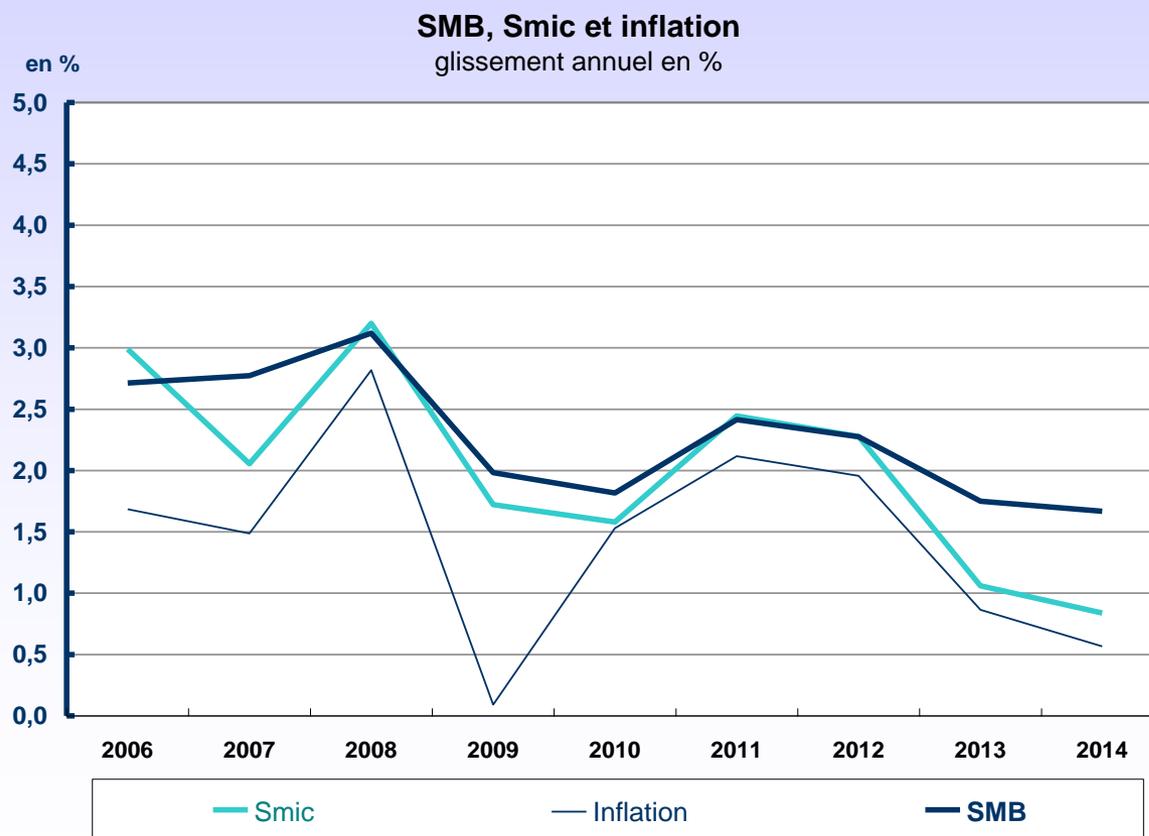
4. Étude des évolutions moyennes des minimas de branche « hors effet du Smic »

- ⇒ Une partie des relèvements de branche est due au recalage sur le Smic
- ⇒ Effet « pur » de la négociation de branche sur les salaires de base

⇒ La Dares a exploré une des raisons possibles de la « résistance des salaires »

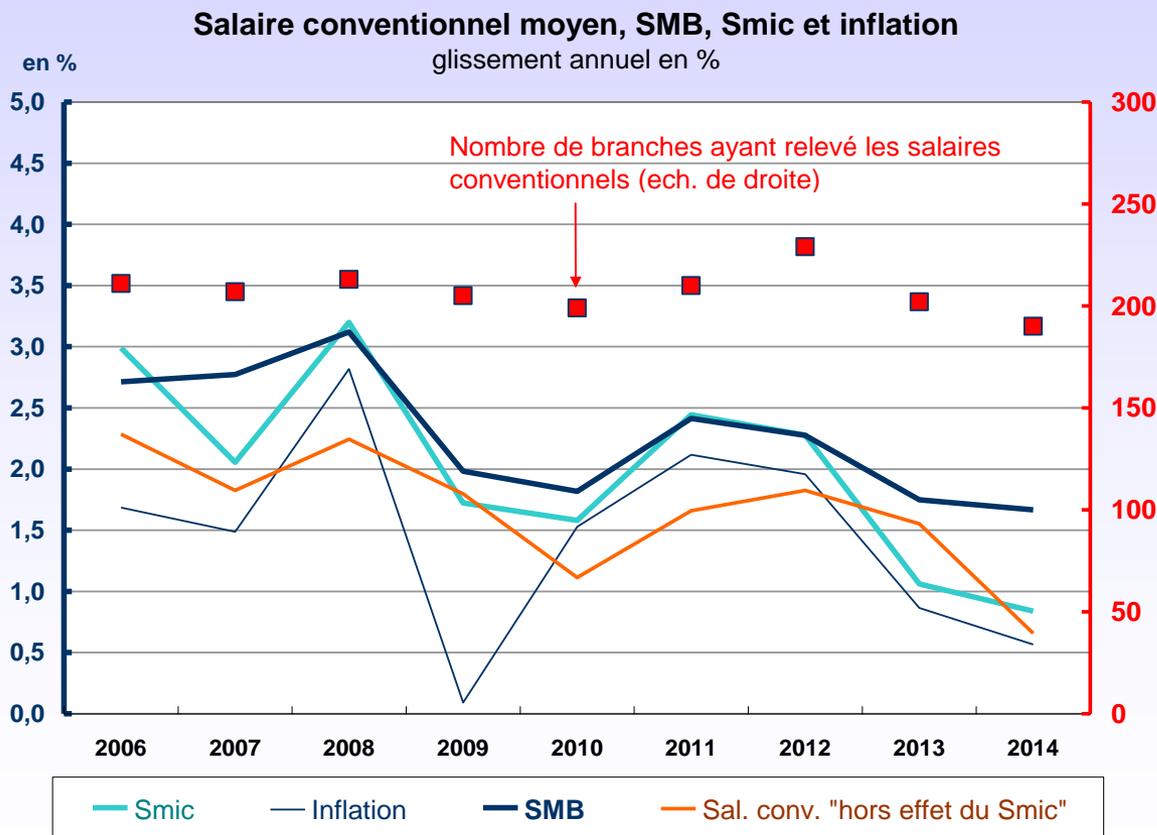
L'impact des relèvements de branche sur la dynamique des salaires de base (1/7)

1. Le ralentissement du SMB est tiré par celui du Smic...



L'impact des relèvements de branche sur la dynamique des salaires de base (2/7)

2. ... mais aussi par le freinage progressif des salaires conventionnels « hors effet du Smic »



L'impact des relèvements de branche sur la dynamique des salaires de base (3/7)

3. Ralentissement du SMB plus marqué chez les ouvriers

⇒ Cette catégorie est particulièrement touchée par le freinage du Smic et du salaire conventionnel.

	Taux d'évolution annuel moyen			Contribution à la différence d'évolution
	2003-2008	2009-2012	Différence	
Salaire mensuel de base (SMB)				
Ensemble	2.9	2.1	-0.8	100
Ouvriers	3.0	2.1	-1.0	47
Employés	3.1	2.1	-1.0	33
Professions intermédiaires	2.7	2.2	-0.6	16
Cadres	2.6	2.2	-0.4	5
Salaire conventionnel hors effet du Smic				
Ensemble	2.0	1.6	-0.4	100
Ouvriers	2.1	1.5	-0.6	69
Employés	1.7	1.6	-0.2	12
Professions intermédiaires	2.0	1.7	-0.3	16
Cadres	1.9	1.7	-0.2	6

L'impact des relèvements de branche sur la dynamique des salaires de base (4/7)

4. Le modèle

⇒ Un modèle est estimé séparément sur les deux sous-périodes 2003-2008 et 2009-2012, avec la formalisation suivante :

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

⇒ w : salaire mensuel de base

⇒ w^c : salaire conventionnel hors effet du Smic

⇒ z : autres variables explicatives

- facteurs liés à la conjoncture (chômage en T-1, Inflation, Δ Smic)
- facteurs liés au poste de travail ou aux caractéristiques de l'établissement (niveau de qualification, taille d'entreprise, secteur)

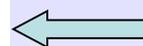
⇒ p : poste / e : établissement / t : trimestre

L'impact des relèvements de branche sur la dynamique des salaires de base (5/7)

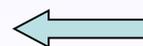
5. Impact des relèvements de branches: toujours modeste

- Estimation de l'impact à court terme des relèvements de branche sur l'évolution du SMB

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



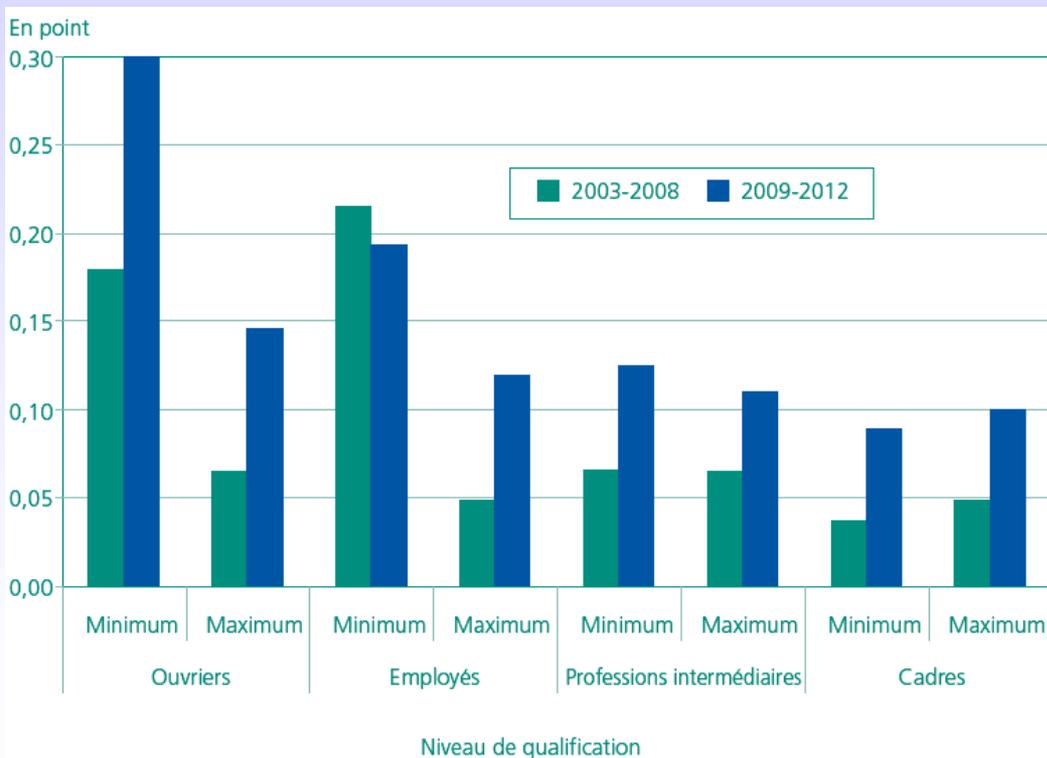
Élasticité accrue après crise, mais faible



Variables de contrôle

L'impact des relèvements de branche sur la dynamique des salaires de base (6/7)

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

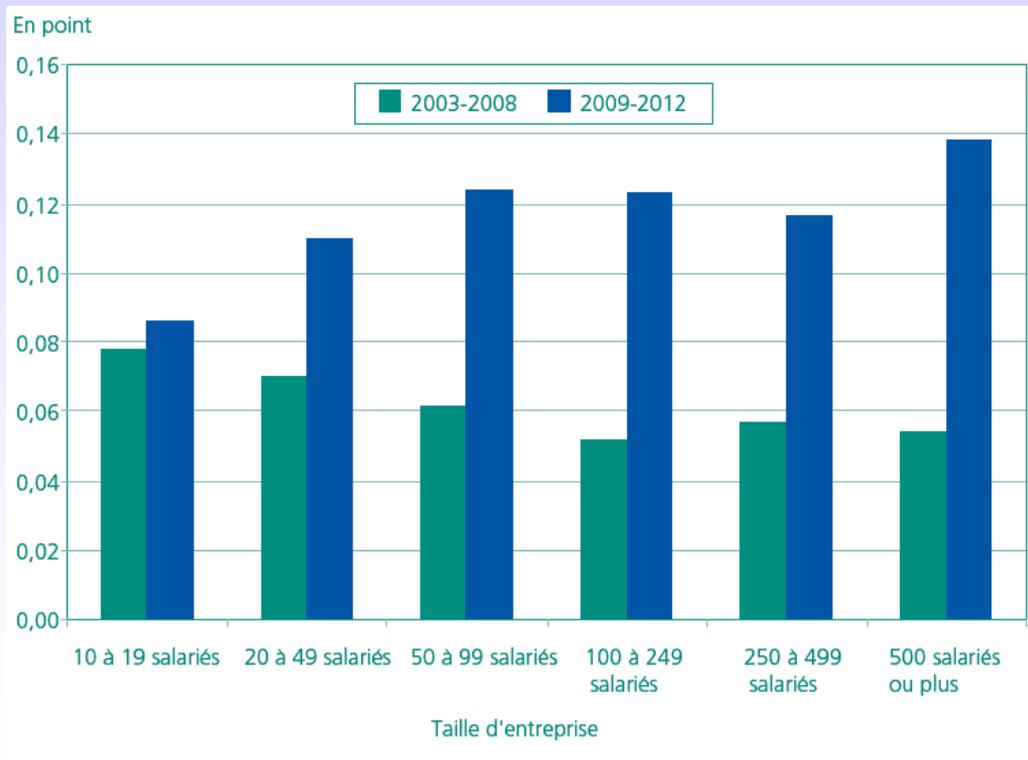


⇒ Elasticité accrue pour quasiment tous les niveaux de qualification, en particulier **les ouvriers** (les plus touchés par la crise).

⇒ Exception pour **les employés faiblement qualifiés** : 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 la dynamique des salaires de base (7/7)

7. L'impact des relèvements de branche s'est surtout renforcé dans les grandes entreprises



⇒ Avant la crise : **élasticité plus faible** dans les grandes entreprises

- Effet de la négociation d'entreprise et de l'individualisation des salaires

⇒ Après la crise : **effet inverse**

- Moins d'individualisation et recentrage des pratiques salariales sur les augmentations obligatoires

Pratiques salariales et dynamique des salaires depuis la crise : que retenir?

1. Négociation salariale et pratique salariale

- ⇒ Léger recul de la conclusion d'accords salariaux, en parallèle d'obligations renforcées de négocier
- ⇒ Davantage de pratiques salariales restrictives
- ⇒ Moins de pratiques individualisées, baisse de la part variable
- ⇒ Recentrage sur des pratiques salariales collectives obligatoires

2. Le rôle des relèvements de branche sur la dynamique des salaires réels

- ⇒ Un rôle significatif, accru par la crise, à relier au recentrage des pratiques salariales
- ⇒ Mais un impact qui reste très modeste: 1% de relèvement des minimas de branche ne se traduit que par 0,12% de progression des salaires de base

Publications Dares

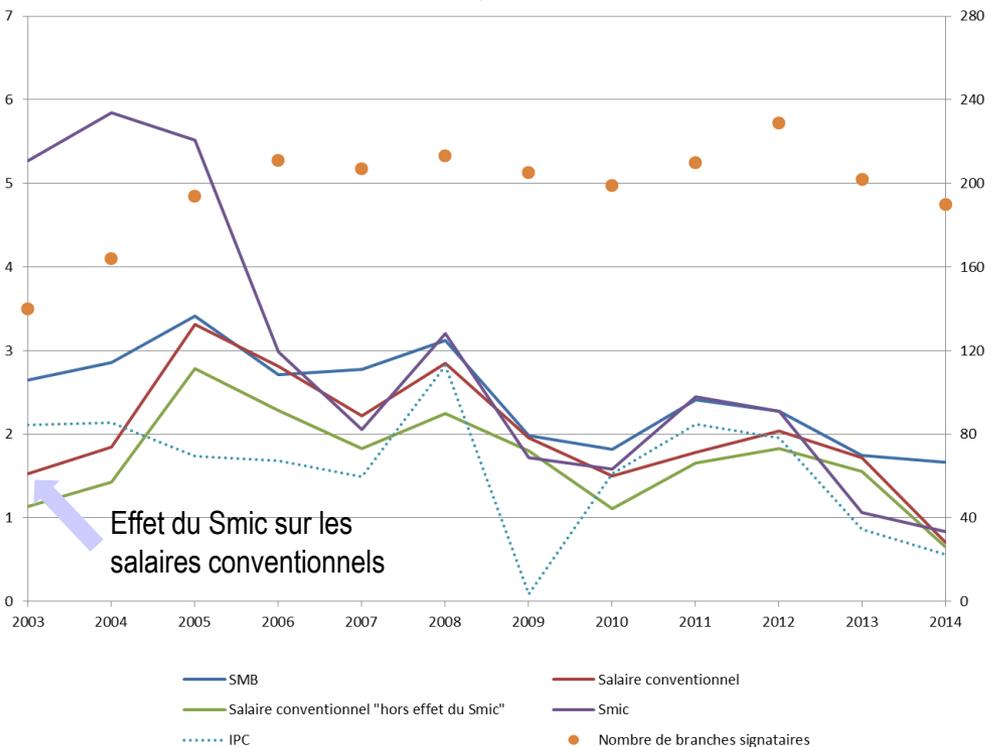
- ⇒ Naouas, Romans (2014), « **La négociation salariale d'entreprise de 2004 à 2010: entre renforcement de l'obligation de négocier et baisse de l'implantation des délégués syndicaux** », *Dares Analyses* n° 067, septembre.
- ⇒ Demailly, Toutlemonde (2014), « **Les pratiques salariales des entreprises: avec la crise, un recentrage sur les revalorisations collectives** », *Dares Analyses* n° 092, décembre.
- ⇒ Sanchez (2014), « **La structure des rémunérations dans le secteur privé en 2012 : recul significatif de la part variable de la rémunération pendant la crise** », *Dares Analyses* n° 101, décembre.
- ⇒ Naouas, Combault (2015), « **L'impact des relèvements de branche sur la dynamique des salaires de base, accentué pendant la crise, reste modéré** », *Dares Analyses* n° 033, mai.
- ⇒ Pignier (2016), « **Activité et conditions d'emploi de la main d'œuvre au 4^{ème} trimestre 2015 – Résultats provisoires** », *Dares Indicateurs* n° 010, février.

Merci !

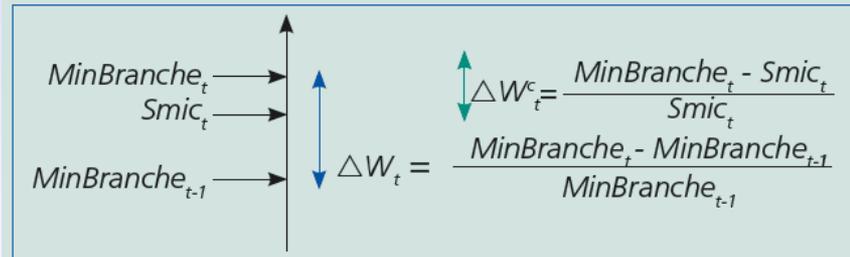
Annexe méthodologique

Un indicateur pour mesurer l'effet pur de la branche

Glissement annuel du salaire conventionnel, du SMB, de l'indice des prix à la consommation et du Smic, Nombre de branches signataires



- Calcul des hausses de salaire conventionnel qui garantissent des rémunérations supérieures au Smic



$$\Delta W_t^c = \frac{[Max(MinBranche_t, Smic_t) - Max(MinBranche_{t-1}, Smic_t)]}{Max(MinBranche_{t-1}, Smic_t)}$$

Annexe : Temporalité des revalorisations

Les revalorisations salariales sont désormais plus concentrées sur le T1

⇒ Changement de saisonnalité du Smic à partir de 2010

