

PANORAMA DES SALAIRES CONVENTIONNELS SUR LA PÉRIODE 2003-2009

En 2009, les salaires conventionnels des ouvriers et des employés sont concentrés autour du Smic dans la plupart des branches, mais ne lui sont inférieurs que dans une minorité d'entre elles. En effet, avec la fin de la période de transition vers les 35 heures et la relance de la négociation en 2005, les branches ont été incitées à mettre les salaires conventionnels des plus faibles niveaux de qualification en conformité avec le Smic. Le nombre de branches revalorisant les salaires conventionnels a ainsi fortement progressé entre 2003 et 2009. La majorité des branches a revalorisé régulièrement les salaires conventionnels sur la période; seules quelques-unes ont rencontré un blocage récurrent lors des négociations.

Les hausses octroyées aux plus faibles niveaux de qualification, même si elles sont souvent plus élevées que celles des niveaux supérieurs, ne permettent en général qu'une mise en conformité avec le Smic. C'est donc plutôt pour les niveaux supérieurs que la branche offre des garanties supplémentaires en matière de rémunération. Les situations sont cependant très variables d'une branche à l'autre, surtout pour les cadres dont les salaires conventionnels sont très dispersés.

En France, il existe trois niveaux de fixation des salaires: le niveau national, celui des branches et celui des entreprises. Au niveau national, l'État fixe le Smic (salaire minimum de croissance) selon des règles de revalorisation strictes, fonctions de l'évolution de l'inflation et du pouvoir d'achat, et peut parfois décider de revalorisations discrétionnaires appelées « coups de pouce ». Au niveau de la branche, syndicats de salariés et organisations patronales doivent négocier chaque année les valeurs des minima conventionnels. Le minimum conventionnel correspond au salaire (hiérarchique ou garanti, encadré 1) en dessous duquel un salarié d'un niveau de qualification donné ne peut être rémunéré; si celui-ci est inférieur au Smic, c'est le Smic qui s'applique. Enfin, depuis les lois Auroux de 1982, les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, sont soumises à une obligation annuelle de négocier les salaires. Ces obligations de négocier tant au niveau de la branche qu'au niveau de l'entreprise ne sont cependant pas des obligations de conclure un accord.

Alors que la branche avait traditionnellement un rôle prédominant dans la négociation salariale, on assiste depuis les années 1980 à un processus de décentralisation de la négociation collective avec le dévelop-

Tableau 1a • Comparaison des niveaux de salaire conventionnel des plus faibles niveaux de qualification et du Smic en 2009

		Moyenne	Valeur minimale	1 ^{er} décile	9 ^e décile	Valeur maximale	Nombre de branches où le salaire conventionnel est compris entre 0,99 et 1,01 fois le Smic
Min/Smic	Ouvriers (254 branches)	1,01	0,84	0,99	1,04	1,10	150
	Employés (238 branches)	1,01	0,84	0,99	1,04	1,10	136
	Professions intermédiaires (237 branches)	1,16	0,92	1,03	1,39	1,64	3
	Cadres (147 branches)	1,62	1,06	1,29	1,98	2,24	0

Tableau 1b • Comparaison des niveaux de salaire conventionnel des plus hauts niveaux de qualification et du Smic en 2009

		Moyenne	Valeur minimale	1 ^{er} décile	9 ^e décile	Valeur maximale	Nombre de branches où le salaire conventionnel est compris entre 0,99 et 1,01 fois le Smic
Max/Smic	Ouvriers (254 branches)	1,19	0,91	1,04	1,47	1,66	5
	Employés (238 branches)	1,13	0,91	1,03	1,26	1,55	5
	Professions intermédiaires (237 branches)	1,66	1,10	1,29	1,96	2,30	0
	Cadres (147 branches)	2,90	1,64	1,96	3,91	5,41	0

Notes : le minimum (min) correspond au salaire du plus faible niveau de qualification, le maximum (max) à celui du niveau de qualification le plus élevé. Le Smic est le Smic annuel moyen sur l'année. L'unité considérée est la branche.

Lecture : en 2009, le salaire conventionnel du plus faible niveau de qualification (min) des ouvriers était égal en moyenne à 1,01 fois le Smic, celui du plus haut niveau (max) à 1,19 fois le Smic. 10% des branches (1^{er} décile) ont un salaire conventionnel du plus faible niveau de qualification ouvrier inférieur ou égal à 0,99 Smic.

Champ : échantillon de 278 branches relevant de la compétence DGT et couvrant ou ayant couvert plus de 5 000 salariés

Source : base des textes salariaux DGT - Dares.

pement de la négociation d'entreprise [2]. Entre le milieu des années 1990 et le milieu des années 2000, les salaires conventionnels ont décroché par rapport au Smic dans un certain nombre de branches, suite aux fortes revalorisations du Smic de 1995 et 1997 puis à la mise en œuvre des 35 heures. Comme ils l'avaient déjà fait au début des années 1990, les pouvoirs publics ont donc impulsé un processus de relance de la négociation salariale de branche à partir de 2005. Malgré la vigueur d'autres thèmes de négociation (formation professionnelle, égalité hommes-femmes, protection sociale...), la négociation sur les salaires reste le premier thème de négociation au niveau de la branche (1) [1].

Afin de dresser un panorama des salaires conventionnels sur la période 2003-2009, la Dares et la DGT ont constitué une base des textes salariaux de branche (2). Cette base recense trimestriellement les niveaux et les hausses des minima conventionnels (3) sur la période 2003-2009 pour un échantillon de 278 branches couvrant 13,78 millions de salariés en 2008 (4) (encadré 1).

En 2009, les salaires conventionnels sont concentrés autour du Smic pour les ouvriers et les employés dans la plupart des branches

En 2009, le salaire conventionnel des plus faibles niveaux de qualification ouvriers et employés varie peu d'une branche à l'autre, le Smic constituant une valeur plancher pour la majorité d'entre elles (graphiques 1 et 2). Le salaire conventionnel des plus faibles niveaux de qualification des ouvriers, comme celui des employés sont ainsi en moyenne très proches du Smic (1,01 Smic) (tableau 1a). Rares sont les branches où il est nettement supérieur au Smic : moins de 10 % des branches ont un salaire minimum ouvrier supérieur à 1,05 fois le Smic. Il en est de même pour

les employés. Dans les branches ouvriers et employés des travaux publics Ile-de-France, le salaire du plus faible niveau de qualification est toutefois égal à 1,10 fois le Smic. À l'opposé, dans la branche des ports autonomes, il est égal à 0,85 fois le Smic, bien que cette branche négocie régulièrement.

Les salaires des plus hauts niveaux de qualification ouvriers et employés sont, pour leur part, supérieurs au Smic en moyenne : le salaire du plus haut niveau de qualification des employés est en moyenne égal à 1,13 fois le Smic, celui des ouvriers à 1,19 fois le Smic (tableau 1b). Ces salaires varient entre 0,91 et 1,66 Smic pour les ouvriers (1,55 Smic pour les employés) (graphiques 1 et 2).

Alors que le salaire conventionnel minimum garanti aux ouvriers et employés reste souvent proche du Smic, celui négocié pour les professions intermédiaires apporte, dans la plupart des branches, une réelle amélioration par rapport au Smic. Le salaire conventionnel du plus faible niveau de qualification des professions intermédiaires est en moyenne égal à 1,16 fois le Smic, variant entre 0,92 et 1,64 Smic (tableau 1a). Les salaires conventionnels des plus hauts niveaux de qualification s'élèvent à 1,66 Smic en moyenne, avec une forte variabilité entre les branches (entre 1,10 Smic et 2,3 Smic) (graphique 3). Celui de la métallurgie de la région parisienne est par exemple deux fois plus élevé que celui des hôtels, cafés, restaurants.

Pour les cadres, le salaire conventionnel du plus faible niveau de qualification est en moyenne largement supérieur au Smic (1,62 fois le Smic en 2009, tableau 1a) mais les situations peuvent être très différentes d'une branche à l'autre (entre 1,06 Smic et 2,24 Smic) (graphique 4). Dans la métallurgie cadres par exemple, le plus bas niveau de qualification (jeunes cadres débutants) avait un salaire conventionnel inférieur au Smic entre 2003 et 2008. Ce niveau a été supprimé en

(1) Cette publication s'appuie en grande partie sur les éléments présentés chaque année dans les bilans de la négociation collective, publiés par la Direction générale du travail [1].

(2) Sont regroupés sous le terme de « textes salariaux » les accords et avenants salariaux signés entre organisations patronales et organisations syndicales ainsi que les recommandations patronales à force obligatoire, émises unilatéralement par les organisations patronales.

(3) On parlera indistinctement de minima conventionnels ou de salaires conventionnels.

(4) Sur les 18,03 millions de salariés du secteur concurrentiel en 2008 (Insee, estimations d'emplois).

2009, la grille de salaire démarrant alors à un niveau à peine supérieur au Smic. Au contraire, dans la convention des vins de champagne, le salaire conventionnel du plus bas niveau de qualification a été supérieur à plus de deux fois le Smic sur l'ensemble de la période. Le constat est le même avec le niveau de salaire du plus haut niveau de qualification qui est en moyenne égal à 2,90 fois le Smic mais varie fortement d'une branche à l'autre, avec un maximum de plus de cinq fois le Smic dans la branche de l'industrie du pétrole. Les disparités de salaire conventionnel sont donc importantes chez les cadres, à la fois entre les différents niveaux de qualification « cadres » d'une même branche mais aussi entre cadres de différentes branches.

Les éventails de salaires, mesurés comme l'écart entre le salaire conventionnel du plus faible niveau de qualification et celui du plus haut au sein d'une même branche, sont donc moins resserrés pour les cadres que pour les ouvriers et les employés: en 2009, le salaire conventionnel du plus haut niveau de qualification est en moyenne égal à 1,83 fois le salaire conventionnel du plus faible niveau de qualification pour les cadres contre 1,44 pour les professions intermédiaires, 1,17 pour les ouvriers et 1,12 pour les employés.

Depuis 2006, chaque année plus de quatre branches sur cinq revalorisent les salaires conventionnels

Le nombre de branches présentant des salaires conventionnels de bas de grille supérieurs ou égaux au Smic a constamment augmenté depuis 2005: 171 branches au 31 décembre 2005 contre 228 au 31 décembre 2009 [1]. Cette amélioration de la conformité des salaires conventionnels minimaux vis-à-vis du Smic est à mettre en relation avec la fin de la période de convergence vers le haut des différentes garanties mensuelles de rémunération (GMR) et la relance de la négociation impulsée par les pouvoirs publics à partir de 2005 (5) (encadré 2). Depuis 2006, le rythme de revalorisation des minima conventionnels s'est maintenu à un niveau élevé avec, chaque année, plus de quatre branches sur cinq qui revalorisent les salaires (malgré une légère diminution en 2009). Plus de trois salariés sur quatre sont ainsi couverts chaque année par une branche ayant procédé à une augmentation de salaire conventionnel.

Tous les salariés de la branche ne sont toutefois pas concernés par le texte salarial dès sa prise d'effet. Lorsqu'un accord salarial est signé entre organisations patronales et organisations syndicales, il ne s'applique qu'aux entreprises adhérentes aux organisations patronales signataires et aux employeurs qui décident de l'appliquer volontairement. Cet accord ne s'applique à tous les

employeurs entrant dans son champ d'application qu'après extension par le ministère du travail. Les recommandations patronales, quant à elles, ne s'appliquent qu'aux entreprises adhérentes des organisations patronales signataires et à celles décidant de les appliquer volontairement. Entre 2003 et 2009, plus de 80 % des textes salariaux ont été étendus, garantissant une large couverture des salariés. Environ 5 % des textes salariaux sont des recommandations patronales et ne concernent donc pas tous les salariés de la branche. Par ailleurs, dans certaines branches comme les ports autonomes, les accords n'ont jamais fait l'objet d'une demande d'extension. Dans de rares cas (moins de 1 % des textes salariaux), une demande d'extension a été déposée mais refusée par le ministère du travail (6). Un dixième des textes salariaux conclus entre 2003 et 2009 ont pris effet le mois suivant l'extension: dans ce cas, il n'y a pas eu de distorsions de concurrence entre entreprises soumises aux nouveaux minima et entreprises encore soumises aux anciens, tous les salariés étant couverts par l'accord à sa prise d'effet. 45 % des textes ont été étendus entre un et quatre mois suivant la date d'effet. 25 % l'ont été après quatre mois.

Des revalorisations régulières sauf pour quelques branches qui font face à un blocage récurrent des négociations

La plupart des branches revalorisent régulièrement les salaires conventionnels: un tiers les a revalorisés chaque année entre 2003 et 2009 et trois quarts au moins cinq années sur les sept. Les branches de la métallurgie de la région parisienne, la métallurgie cadres, les services de l'automobile, l'animation ou les entreprises de propriété ont ainsi procédé chaque année à une revalorisation, entre 2003 et 2009.

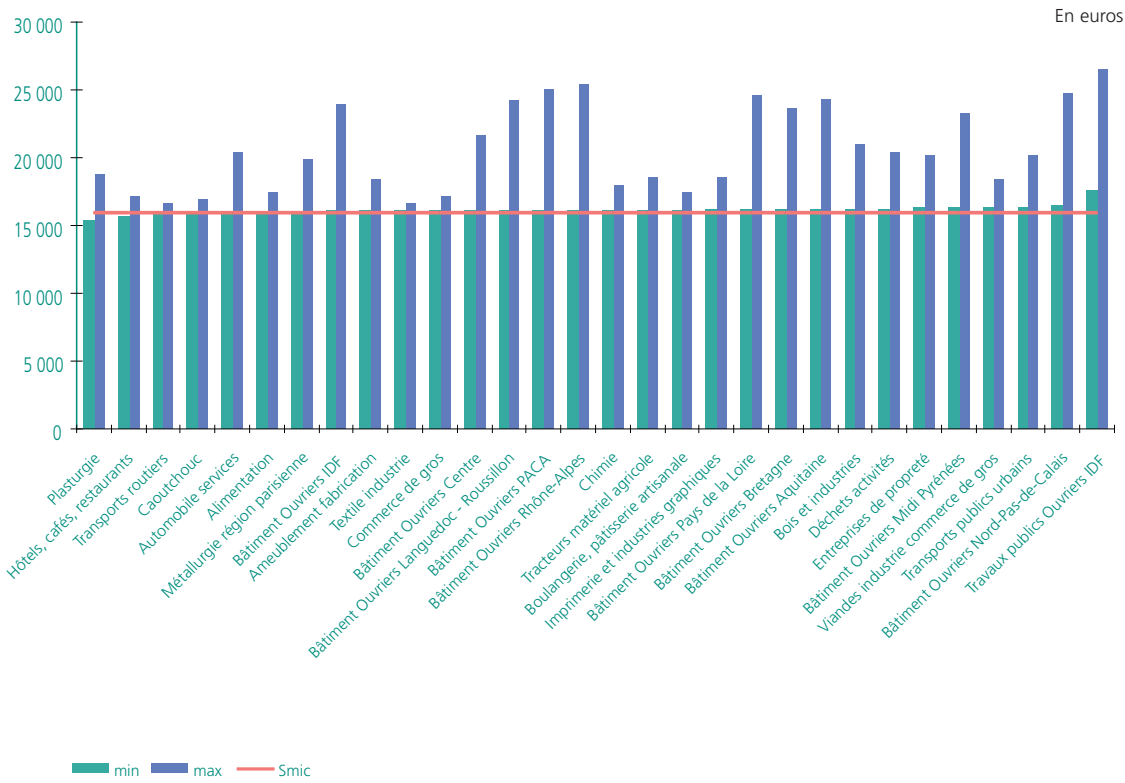
Certaines branches connaissent toutefois des difficultés récurrentes de négociation. Dans quatorze branches, les salaires n'ont été revalorisés qu'une ou deux années entre 2003 et 2009. C'est notamment le cas pour les branches des coopératives de consommation, des hôtels, cafés, restaurants, de la parfumerie, esthétique ou des grands magasins et magasins populaires. La branche du commerce succursaliste de l'habillement n'a, pour sa part, jamais revalorisé les salaires conventionnels sur la période 2003-2009.

Les blocages des négociations renvoient à différents types de difficultés. Certains peuvent être liés à la structure hétérogène de la branche: par exemple, la branche de la parfumerie-esthétique regroupe à la fois des entreprises artisanales, des chaînes et des écoles d'esthétique. Dans d'autres branches, l'absence de grille de classification a pu temporairement bloquer les négociations sur les salaires. Ainsi, la branche des coopératives de

(5) Avant 2005, la négociation salariale de branche portait encore largement sur la négociation de nouveaux barèmes de branche sur une base de 35h. La coexistence de plusieurs garanties mensuelles de rémunération compliquait par ailleurs la fixation d'un salaire conventionnel conforme au Smic.

(6) Par exemple, pour des problèmes de définition du champ couvert.

Graphique 1 • Salaires conventionnels annualisés des ouvriers dans les 30 branches couvrant le plus d'ouvriers, en 2009

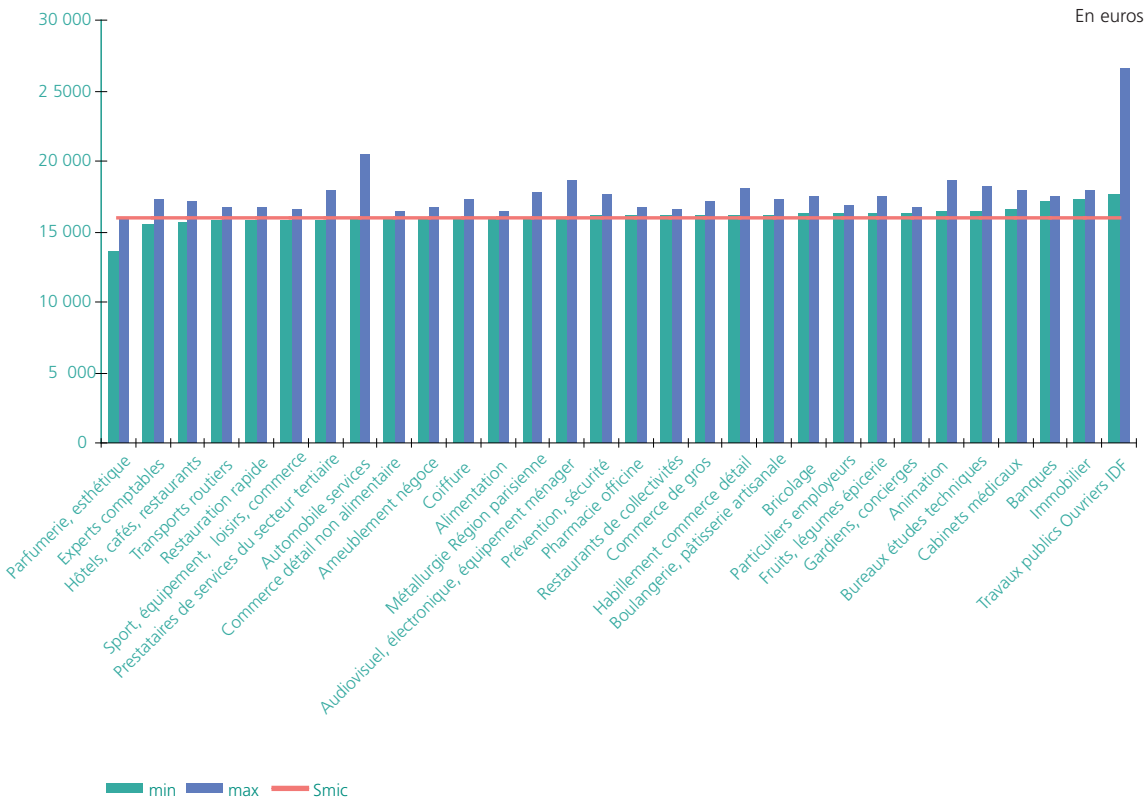


Source : base des textes salariaux DGT - Dares.

Notes : le minimum correspond au salaire du plus faible niveau de qualification, le maximum au niveau de qualification le plus élevé ; le salaire conventionnel correspond au salaire en vigueur au 31 décembre 2009 ; la ligne orange correspond au Smic annuel moyen en 2009.

Champ : 30 branches couvrant le plus d'ouvriers.

Graphique 2 • Salaires conventionnels annualisés des employés dans les 30 branches couvrant le plus d'employés, en 2009

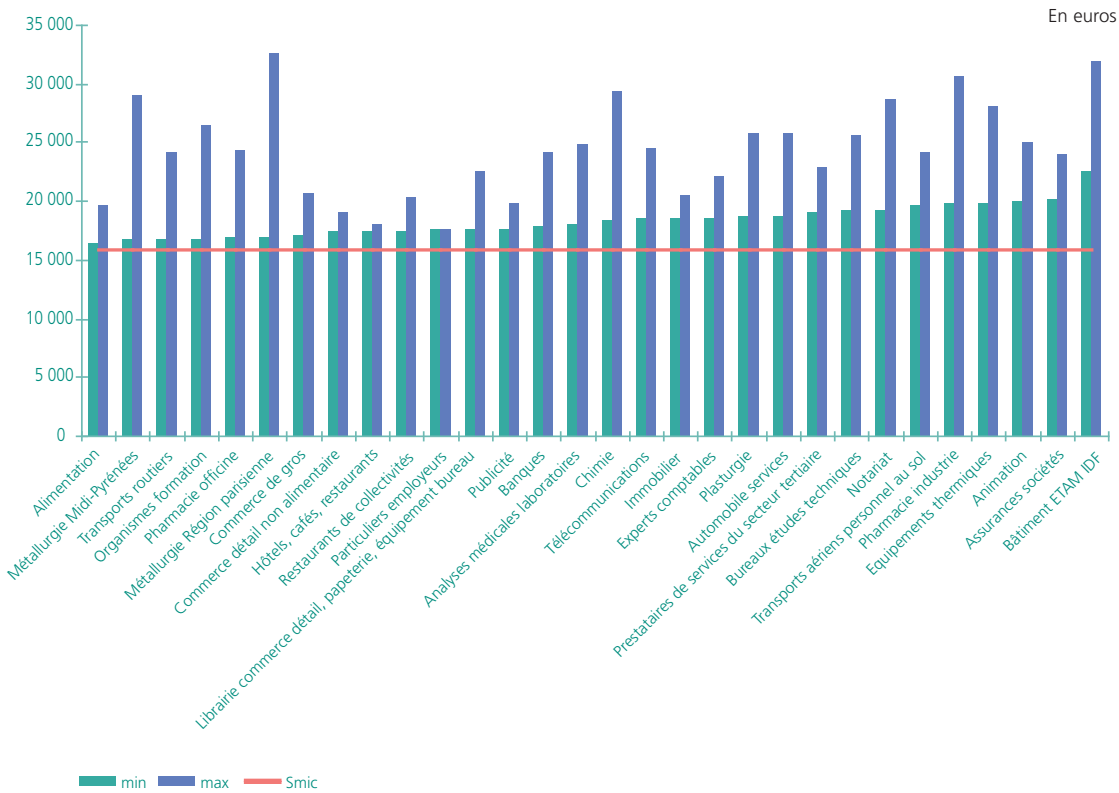


Source : base des textes salariaux DGT - Dares.

Notes : le minimum correspond au salaire du plus faible niveau de qualification, le maximum au niveau de qualification le plus élevé ; le salaire conventionnel correspond au salaire en vigueur au 31 décembre 2009 ; la ligne orange correspond au Smic annuel moyen en 2009.

Champ : 30 branches couvrant le plus d'employés.

Graphique 3 • Salaires conventionnels annualisés des professions intermédiaires dans les 30 branches couvrant le plus de professions intermédiaires, en 2009

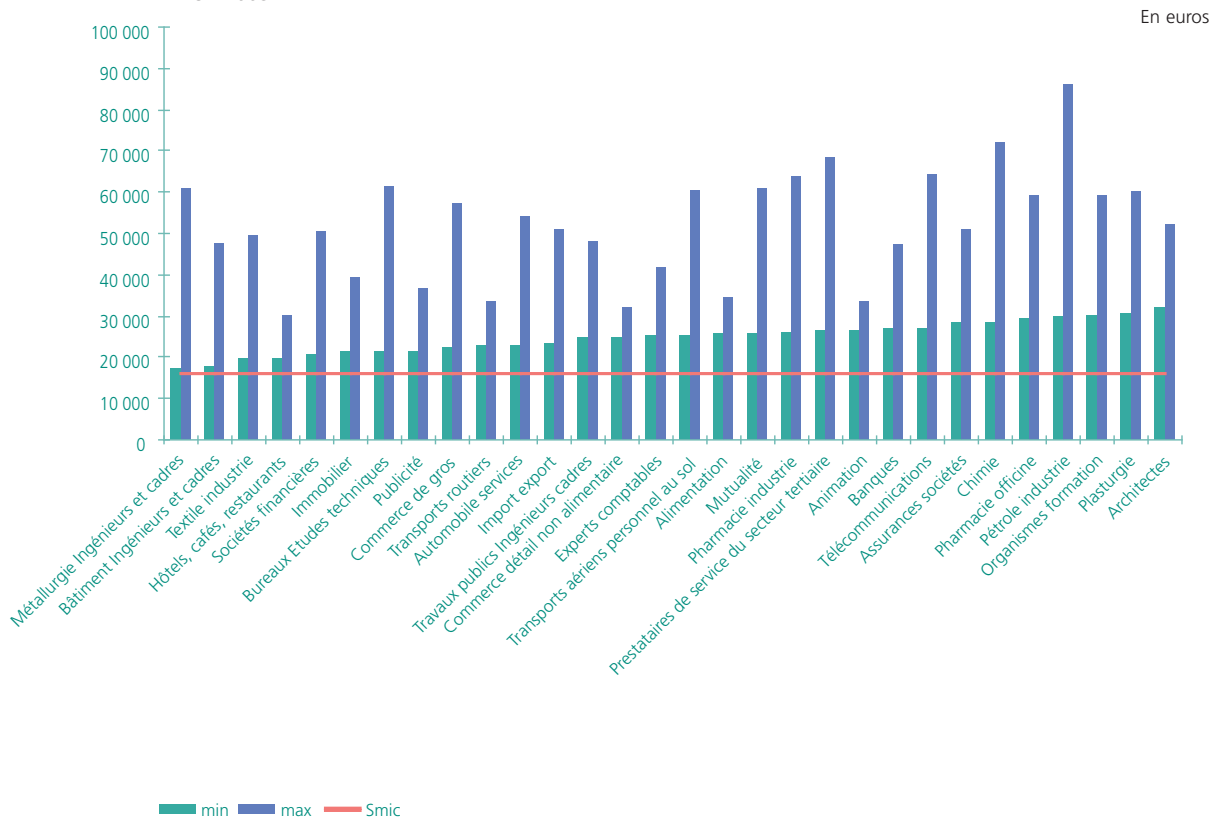


Source : base des textes salariaux DGT - Dares.

Notes : le minimum correspond au salaire du plus faible niveau de qualification, le maximum au niveau de qualification le plus élevé ; le salaire conventionnel correspond au salaire en vigueur au 31 décembre 2009 ; la ligne orange correspond au Smic annuel moyen en 2009.

Champ : 30 branches couvrant le plus de professions intermédiaires.

Graphique 4 • Salaires conventionnels annualisés des cadres dans les 30 branches couvrant le plus de cadres, en 2009



Source : base des textes salariaux DGT - Dares.

Notes : le minimum correspond au salaire du plus faible niveau de qualification, le maximum au niveau de qualification le plus élevé ; le salaire conventionnel correspond au salaire en vigueur au 31 décembre 2009 ; la ligne orange correspond au Smic annuel moyen en 2009.

Champ : 30 branches couvrant le plus de cadres.

Tableau 2 • Nombre de branches ayant procédé à des relèvements salariaux et conformité avec le Smic (2003-2009)

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Nombre de branches ayant relevé les salaires conventionnels (1)	157	181	218	235	235	241	230
en % des branches	56	65	78	85	85	87	83
Dont : branches ayant relevé plus d'une fois dans l'année	28	38	42	44	35	54	25
en % des branches	10	14	15	16	13	19	9
Salariés couverts par une branche ayant procédé à un relèvement (en % des salariés de l'échantillon).....	55	60	79	74	78	79	78
Nombre de branches en conformité avec le Smic au 31/12 (2)			171	179	200	220	228
en % des branches			62	64	72	79	82

(1) Les négociations de nouveaux barèmes (classifications, 35h) ne sont pas comptabilisées ici car elles ne constituent pas des hausses de salaire conventionnel à proprement parler. Si on les avait intégrées, le nombre de branches ayant relevé les salaires conventionnels aurait été très proche en 2003 et 2004 (données sur les accords salariaux publiées par la DGT dans le bilan de la négociation collective).

(2) Données 2003 et 2004 non reportées car l'existence des garanties mensuelles de rémunération complique les comparaisons.

Lecture : en 2003, les salaires conventionnels ont été revalorisés dans 157 branches parmi lesquelles 28 branches ont procédé à plusieurs revalorisations dans l'année.

Champ : échantillon de 278 branches relevant de la compétence DGT et couvrant ou ayant couvert plus de 5 000 salariés.

consommation ne bénéficiait pas de barème de salaires conventionnels avant l'accord du 16 novembre 2007. Le blocage peut également s'expliquer par des désaccords sur l'assiette des minima conventionnels. Dans la branche des grands magasins et magasins populaires, syndicats de salariés et fédérations du patronat ont longtemps été en désaccord sur l'inclusion de certaines primes dans l'assiette des minima conventionnels, avant d'aboutir à un accord en juillet 2009 (7).

En cas de blocage des négociations, une commission mixte paritaire peut être mise en place (voir encadré 2).

La revalorisation des salaires conventionnels n'intervient en général qu'une fois dans l'année

La majorité des branches ne procède qu'à un relèvement dans l'année (tableau 2), ce qui peut conduire à un dépassement du bas de grille par le Smic au cours de l'année. Par exemple, les minima prenant effet le 1^{er} janvier de l'année N peuvent être conformes au Smic du 1^{er} juillet N-1 mais devenir inférieurs au Smic de l'année N. La modification du calendrier de revalorisation du Smic au 1^{er} janvier depuis 2010, devrait rendre plus aisée la mise en adéquation des minima de branche avec le Smic.

Selon les années, entre 9 et 19 % des branches procèdent à plusieurs revalorisations (tableau 2), notamment pour maintenir le bas de leur grille au niveau du Smic. En 2008, la proportion de branches revalorisant plusieurs fois dans l'année a été particulièrement élevée (19 %) en raison de la double revalorisation du Smic (au 1^{er} mai puis au 1^{er} juillet). Certaines branches, comme la branche des entreprises de propreté, prévoient des clauses de « rendez-vous » dès que leurs premiers coefficients sont dépassés par le Smic. De nouveaux accords interviennent ainsi fréquemment après chaque revalorisation du Smic. Dans d'autres cas, un même accord prévoit plusieurs relèvements dans l'année, les branches anticipant dès la signature le futur niveau du Smic.

Une saisonnalité marquée des textes salariaux de branche, en partie liée au calendrier de revalorisation du Smic

Sur la période 2003-2009, les textes salariaux de branche ont été principalement signés à deux périodes de l'année (graphique 5). Un quart a été signé en juin-juillet, aux alentours de la revalorisation du Smic; un autre quart a été signé en fin d'année (novembre-décembre). Les autres se répartissent de façon à peu près uniforme sur le reste de l'année (à l'exception du mois d'août). Les dates d'effet des textes salariaux sont également fortement saisonnières: plus d'un cinquième a pris effet (8) en janvier et un autre cinquième en juillet (graphique 5). Ces proportions sont du même ordre pour toutes les catégories socioprofessionnelles. Ainsi, outre les traditionnelles revalorisations de début d'année, les calendriers de signature et d'effet des textes salariaux sont également influencés par la revalorisation du Smic (9).

Lorsqu'un texte est signé, il prend souvent effet rapidement, qu'il soit étendu ou non. Environ 45 % des textes salariaux ayant pris effet en 2003-2009 ont ainsi prévu un relèvement le même mois ou le mois suivant la signature. On observe cependant deux comportements particuliers. Certaines branches planifient les relèvements des salaires conventionnels sur plusieurs mois voire plusieurs années, anticipant notamment les évolutions futures du Smic. C'est le cas pour un peu plus de 10 % des textes ayant pris effet entre 2003 et 2009. Par exemple, l'accord du 28 novembre 2006 de la branche de l'animation prévoyait des hausses au 1^{er} septembre 2007, au 1^{er} janvier 2008, au 1^{er} septembre 2008 et au 1^{er} janvier 2009. D'autres branches signent en fin d'année des textes salariaux qui entérinent les évolutions passées et s'appliquent pour l'année écoulée: environ 10 % des textes fixent au dernier trimestre les salaires conventionnels pour l'année écoulée (10). Cela concerne surtout le secteur de la métallurgie où plus d'un tiers des textes salariaux sont dans ce cas.

Source : base des textes salariaux DGT - Dares ; Bilan de la négociation collective 2009.

(7) Toutefois, après des années de blocage, cette branche, qui fait l'objet d'un suivi particulier dans le cadre du comité de suivi de la négociation salariale de branche, a signé un accord sur les salaires conventionnels en novembre 2009 avec effet au 1^{er} février 2010.

(8) La date de signature est considérée comme date d'effet lorsque le texte est rétroactif (encadré 1).

(9) En 2010, la modification de la date de revalorisation du Smic au 1^{er} janvier a modifié le calendrier des accords, avec des accords plus nombreux en début d'année et moins nombreux en juillet [3].

(10) De façon plus générale, ce sont environ un tiers des textes salariaux qui sont rétroactifs.

Des hausses influencées par le contexte macro-économique et le rythme de négociation des branches

Les revalorisations de salaires conventionnels dépendent d'un ensemble de facteurs souvent difficiles à isoler et quantifier. Si le contexte macroéconomique joue un rôle important, le rythme de négociation des branches et la stratégie des acteurs en présence sont également des facteurs clés dans la compréhension des négociations salariales de branche.

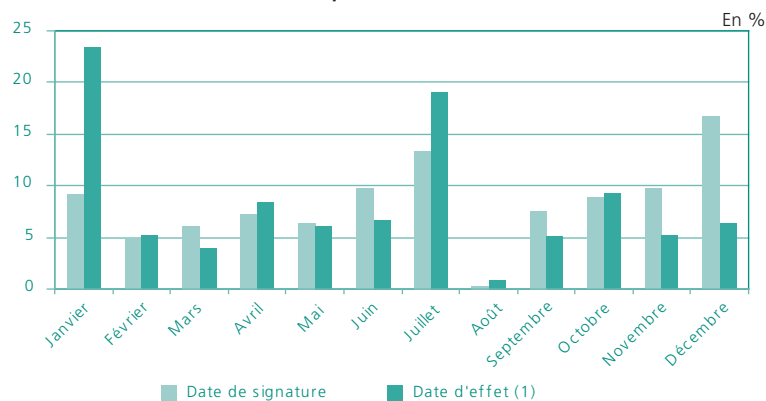
L'influence du contexte macro-économique sur les évolutions des salaires conventionnels apparaît variable au fil du temps (graphique 6). Entre 2003 et 2005, les hausses de minima conventionnels accordées par les branches ne peuvent être directement mises en regard des évolutions du Smic compte tenu de l'existence de garanties mensuelles de rémunérations (GMR) évoluant à un autre rythme pour les entreprises passées à 35 heures. En outre, en 2005, les hausses de minima conventionnels accordées par les branches ont été particulièrement élevées (+3,3 %) malgré une inflation plus faible (+1,8 %) que les années précédentes (+2,1 % en 2003 et 2004). Ceci peut s'expliquer pour partie par un phénomène de rattrapage. En effet, avec la fin de la période de convergence vers le haut des différentes GMR et l'incitation des pouvoirs publics à relancer la négociation, des branches qui n'avaient pas négocié depuis longtemps les salaires conventionnels ont procédé à des revalorisations salariales. Par exemple, la branche du négoce de l'ameublement qui n'avait procédé à aucune revalorisation des minima conventionnels depuis 2002 les a revalorisés de 11,7 % en 2005. Depuis 2006, l'évolution du salaire conventionnel apparaît en revanche davantage corrélée à l'évolution du Smic et de l'inflation. Ainsi, en 2008, dans un contexte de forte inflation (2,8 %) et de progression soutenue du Smic (3,2 %), la croissance du salaire conventionnel a été de 2,8 % en moyenne. Au contraire, en 2009, année de recul du PIB (-2,7 % en volume [3]), d'inflation très faible (0,1 %) et de faible revalorisation du Smic (1,3 %), la hausse des minima conventionnels a

été plus faible (2,0 %, soit -0,8 point par rapport à 2008).

De façon générale, les évolutions des salaires conventionnels apparaissent liées au rythme de négociation des branches. Lorsque les branches n'ont pas revalorisé les salaires une ou plusieurs années de suite, elles procèdent souvent à un rattrapage : la hausse du salaire conventionnel est de fait plus élevée en moyenne dans ces branches que dans les branches ayant revalorisé l'année précédente. En outre, plus la période écoulée entre deux hausses effectives des minima conventionnels est élevée, plus le rattrapage est fort (tableau 3). Ce rattrapage est notamment prononcé pour les plus faibles niveaux de qualification qui doivent être mis en conformité avec le Smic.

Les stratégies des négociateurs, même si elles sont difficiles à quantifier, sont également un facteur important dans la compréhension des négo-

Graphique 5 • Dates de signature et d'effet des accords ayant pris effet entre 2003 et 2009, toutes branches



(1) La date de signature est considérée comme date d'effet lorsque l'accord est rétroactif.

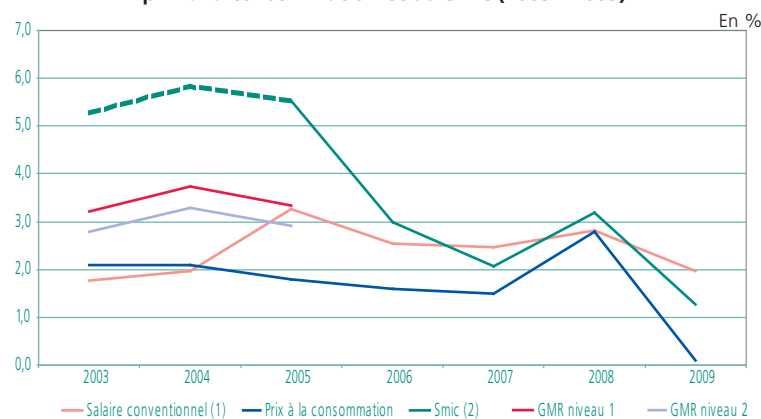
Lecture : près d'un dixième des textes salariaux ayant pris effet entre 2003 et 2009 a été signé en janvier.

Champ : échantillon de 278 branches relevant de la compétence DGT et couvrant ou ayant couvert plus de 5 000 salariés.



Source : base des textes salariaux DGT - Dares.

Graphique 6 • Évolutions annuelles du salaire conventionnel, de l'indice des prix à la consommation et du Smic (2003 - 2009)



(1) Voir encadré 3 pour la méthode de calcul.

(2) 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.

L'évolution moyenne du salaire conventionnel correspond à la moyenne pondérée par les effectifs salariés des hausses de salaire conventionnel toutes branches confondues, c'est-à-dire celles ayant revalorisé les salaires conventionnels une année donnée et celles ne l'ayant pas fait (hausse égale à zéro).

Lecture : en 2003, le salaire conventionnel a augmenté en moyenne de 1,8 %.

Champ : échantillon de 278 branches relevant de la compétence DGT et couvrant ou ayant couvert plus de 5 000 salariés.



Sources : base des textes salariaux DGT - Dares ; Insee pour l'inflation et le Smic.

ciations salariales de branche. Toutes les branches n'ont pas les mêmes caractéristiques en termes de taille d'entreprise, de type d'entreprise (artisanat, groupes...) ou de position sur le marché national (forte concurrence, oligopole, monopole...). Au sein d'une même branche peuvent coexister des entreprises dont les intérêts et les stratégies en matière salariale peuvent diverger (11). Du côté syndicats, il peut aussi exister des intérêts divergents entre les différentes organisations. Selon leurs priorités et enjeux, celles-ci peuvent mettre en œuvre des stratégies « donnant-donnant », accepter des compromis, constituer des alliances ou refuser tout compromis (12).

La plus forte croissance des salaires conventionnels des faibles niveaux de qualification des ouvriers et des employés ne reflète souvent que leur mise en conformité avec le Smic

Entre 2003 et 2008, la hausse moyenne du salaire conventionnel a été plus forte pour les ouvriers et, dans une moindre mesure, pour les employés que pour les cadres et les professions intermédiaires (graphique 7). En 2009, les hausses de toutes les catégories socioprofessionnelles ont été très proches, les minima conventionnels des ouvriers et des employés ayant plus faiblement progressé dans un contexte de faible revalorisation du Smic.

Les branches ne procèdent pas toujours à des revalorisations uniformes pour tous les niveaux de qualification, en particulier lorsque le bas de grille doit être fortement augmenté pour être mis en conformité avec le Smic. Si les augmentations accordées aux plus faibles niveaux de qualification ouvriers et employés sont ainsi généralement plus élevées que celles accordées aux

Graphique 7 • Évolutions annuelles du salaire conventionnel par catégorie socioprofessionnelle (2003-2009)



Notes

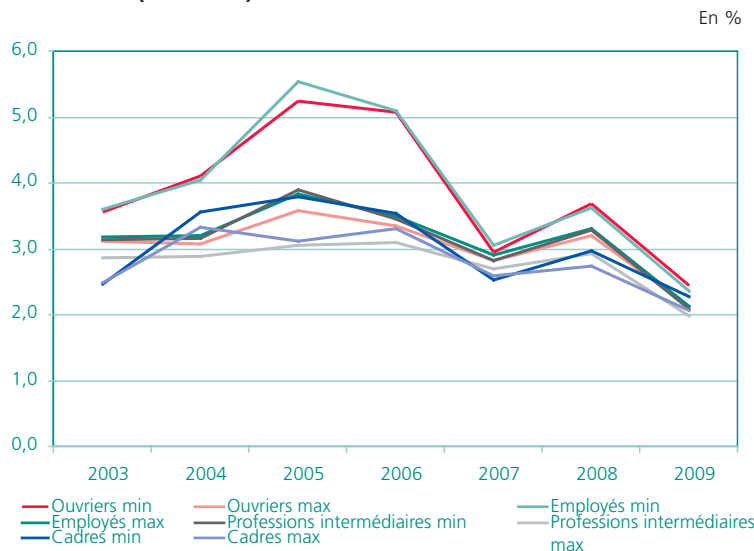
L'évolution moyenne du salaire conventionnel correspond à la moyenne pondérée par les effectifs salariés des hausses de salaire conventionnel toutes branches confondues, c'est-à-dire celles ayant revalorisé les salaires conventionnels une année donnée et celles ne l'ayant pas fait (hausse égale à zéro).

En 2006, les branches des particuliers employeurs et du commerce à prédominance alimentaire, qui regroupent une forte proportion d'employés, n'ont pas négocié les minima conventionnels, ce qui explique la plus faible évolution du salaire conventionnel des employés cette année-là.

Lecture : en 2003, le salaire conventionnel des ouvriers a en moyenne augmenté de 2,0 %.

Champ : échantillon de 278 branches relevant de la compétence DGT et couvrant ou ayant couvert plus de 5 000 salariés.

Graphique 8 • Augmentations accordées selon le niveau de qualification (2003-2009)



Note : « min » désigne le plus faible niveau de qualification, « max » le plus élevé.

Lecture : en 2003, les branches ayant revalorisé ont octroyé en moyenne des augmentations de 3,6 % au plus faible niveau de qualification « ouvriers »

Champ : échantillon de 278 branches relevant de la compétence DGT et couvrant ou ayant couvert plus de 5 000 salariés.

autres niveaux de qualification (graphique 8), elles ne permettent souvent qu'une mise en conformité du salaire conventionnel avec le Smic. L'écart entre hausses des différents niveaux de qualification a surtout été important en 2005 et 2006, en raison du rattrapage opéré dans certaines branches dont le bas de grille avait « décroché » par rapport au Smic : celles-ci ont fortement augmenté le bas de grille mais n'ont pas répercuté ces hausses à l'ensemble des salariés [4]. Les hausses accordées ont en revanche été plus uniformes en 2007 et 2009, dans un contexte où les branches revalorisent plus régulièrement les salaires conventionnels et où la revalorisation du Smic a été plus faible.



Source : base des textes salariaux DGT - Dares.

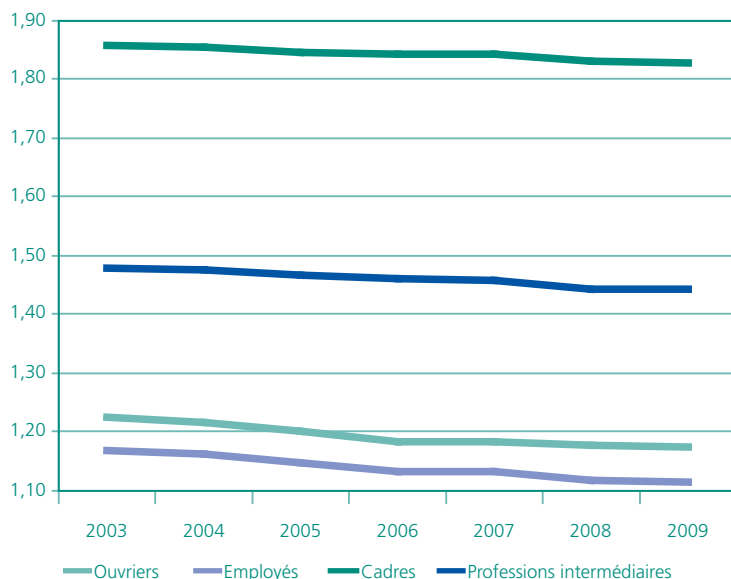
(11) Par exemple, si les autres entreprises de la branche sont des concurrentes, les grosses entreprises pourraient avoir intérêt à imposer des salaires conventionnels élevés ; au contraire, si ce sont des sous-traitantes, les grosses entreprises pourraient préférer maintenir des salaires conventionnels faibles.

Source : base des textes salariaux DGT - Dares.



(12) Avec l'introduction du droit d'opposition en 2004, les organisations patronales ne peuvent plus se contenter de signer un accord avec un seul syndicat, sous peine de voir s'opposer les syndicats non signataires (ce qui invaliderait l'accord en cas d'opposition majoritaire). Les organisations patronales ont donc plutôt intérêt à proposer désormais des accords qui fédèrent les organisations syndicales, ce qui devrait favoriser une plus grande coalition des organisations syndicales.

Graphique 9 • Évolution des éventails de salaires conventionnels par catégorie socioprofessionnelle entre 2003 et 2009



Note : l'éventail est calculé comme la moyenne, sur l'ensemble des branches, du rapport entre le salaire conventionnel du niveau de qualification le plus élevé et celui du plus faible. Il est calculé au 31 décembre.

Les résultats ne sont pas pondérés par l'effectif de la branche.

Lecture : en 2003, le salaire conventionnel du plus haut niveau de qualification des employés était en moyenne égal à 1,17 fois celui du plus faible niveau de qualification.

Champ : échantillon de 278 branches relevant de la compétence DGT et couvrant ou ayant couvert plus de 5 000 salariés.



Source : base des textes salariaux DGT - Dares.

Les éventails de salaires conventionnels par catégorie socioprofessionnelle sont donc restés relativement stables depuis 2007 (graphique 9) alors qu'ils s'étaient resserrés entre 2004 et 2006. Le tassement a été particulièrement fort pour les ouvriers et les employés, plus concernés que les cadres et les professions intermédiaires par la mise

en conformité avec le Smic : en 2003, le salaire du plus haut niveau de qualification des employés était en moyenne égal à 1,17 fois celui du plus faible niveau contre 1,12 fois en 2009 (respectivement 1,22 et 1,17 pour les ouvriers).

Claire ANDRE, Thomas BRED A (Dares).

Tableau 3 • Hausses des salaires conventionnels selon la durée entre deux relèvements

En pourcentage

	Accord l'année précédente	Pas d'accord l'année précédente	Pas d'accord deux ans auparavant	Pas d'accord trois ans auparavant
2004.....	3,1	4,5	(1)	(1)
2005.....	3,5	4,5	6,6	(1)
2006.....	3,1	4,7	5,0	10,1
2007.....	2,6	5,2	x	x
2008.....	2,9	5,6	6,6	x
2009.....	2,0	3,5	5,6	7,5

(1) données indisponibles car le recensement des textes débute en 2003.

(x) aucune observation dans ce cas

Note : la moyenne est ici non pondérée par les effectifs car il s'agit de caractériser le comportement des branches, peu importe leur effectif.

Lecture : les branches qui ont revalorisé les salaires conventionnels en 2004 et qui l'avaient fait l'année précédente ont revalorisé les salaires conventionnels de 3,1% en moyenne. Celles qui n'étaient pas parvenues à un accord l'année précédente les ont revalorisés de 4,5%.

Champ : échantillon de 278 branches relevant de la compétence DGT et couvrant ou ayant couvert plus de 5 000 salariés.

Source : base des textes salariaux DGT - Dares.

Pour en savoir plus

[1] DGT (2010), La négociation collective en 2009, *Bilans et rapports*, juin.

[2] Barrat O., Chaput H., Naboulet A., Wolff L. (2007), « Wage bargaining and compensation practices in France : an overview », Actes du colloque Négociations salariales, emploi, politique économique et monétaire.

[3] Houriez G., Passeron V., Perret A. (2011), « Les comptes de la nation en 2010 : la croissance repart », *Insee Première* n° 1349, mai.

[4] Goarant C., Muller L. (2011), « Les effets des hausses du Smic sur les salaires mensuels dans les entreprises de 10 salariés ou plus de 2006 à 2009 », *Emploi Salaires*, Insee Référence.

LA BASE DES TEXTES SALARIAUX DE BRANCHE

Le suivi de la négociation salariale par la direction générale du travail (DGT)

Dans le cadre du comité de suivi de la négociation salariale, la DGT réalise depuis 2003 un suivi détaillé des textes de salaires pour un échantillon de branches relevant de sa compétence et couvrant ou ayant couvert plus de 5 000 salariés. Les conventions agricoles, les conventions d'entreprise et les statuts sont hors de ce champ. Sont également exclus de l'échantillon les accords interprofessionnels (voyageurs, représentants et placiers – VRP – par exemple), les branches dont les grilles hiérarchiques multiples et complexes ne peuvent faire l'objet de regroupements cohérents (journalistes par exemple) et les branches du secteur sanitaire et social dont les textes salariaux relèvent d'un agrément du ministère en charge de la santé et non du ministère en charge du travail.

Sont regroupés sous le terme de « branche » des conventions collectives, des avenants infranationaux à des conventions collectives nationales (BTP) et des accords professionnels.

Pour chaque branche, seuls les textes salariaux ayant force obligatoire – accords salariaux, avenants salariaux et recommandations patronales à caractère obligatoire – sont comptabilisés dans l'activité conventionnelle. Ils sont enregistrés dans la base de données des conventions collectives (BDCC).

Ces textes peuvent être signés à différents niveaux géographiques : au sein de conventions collectives nationales, au sein d'avenants infranationaux à une convention collective nationale (dans le BTP notamment) ou au sein de conventions régionales (conventions de la métallurgie ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise).

Les branches peuvent négocier deux types de salaires : des salaires hiérarchiques et/ou des salaires garantis. Les salaires hiérarchiques sont des salaires horaires ou mensuels dont l'assiette est proche de celle du Smic, c'est-à-dire salaire de base, primes de production ou de rendement individuelles et avantages en nature. Les salaires garantis sont des salaires mensuels ou annuels dont l'assiette est plus large que la précédente ; elle inclut notamment certaines primes telles que la prime d'ancienneté ou les primes liées aux conditions de travail [1].

Des données par niveau de qualification

À chaque fois qu'un relèvement prend effet, la DGT enregistre les nouveaux niveaux de salaires conventionnels et les augmentations correspondantes dans la BDCC. Ces données ne sont enregistrées que pour le coefficient minimum et le coefficient maximum de chaque catégorie socioprofessionnelle couverte par la branche, soit huit niveaux de qualification au maximum.

Un échantillon de 278 branches sur la période 2003-2009

Avant 2003, l'échantillon de la DGT se restreignait aux branches de plus de 10 000 salariés et 10 niveaux de qualification étaient suivis (2 niveaux de qualification pour chacune des 5 catégories socioprofessionnelles : ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise, cadre). Depuis 2003, l'échantillon a été étendu aux branches de plus de 5 000 salariés et 8 niveaux de qualification sont désormais suivis (2 niveaux de qualification pour chacune des 4 catégories socioprofessionnelles : ouvrier, employé, profession intermédiaire, cadre).

Sur la période 2003-2009, l'échantillon a toutefois un peu évolué. À partir de 2006, les branches du spectacle n'ont plus fait partie de l'échantillon, ce secteur faisant l'objet d'une redéfinition du champ de ses conventions. Par ailleurs, la méthode de calcul des effectifs a changé en 2006, ce qui a conduit à introduire dans l'échantillon quatre nouvelles branches de plus de 5 000 salariés. Dans le cadre de cette étude, les données de la DGT ont été complétées pour obtenir un échantillon constant de 278 branches sur la période 2003-2009, couvrant 13,78 millions de salariés en 2008.

Les branches de l'échantillon se répartissent en trois secteurs.

- Le secteur de la métallurgie : 68 branches (67 conventions infranationales des ouvriers et ETAM et la convention nationale des cadres de la métallurgie).
- Le secteur du bâtiment et des travaux publics : 48 branches (46 avenants infranationaux des ouvriers et ETAM et 2 conventions nationales des ingénieurs et cadres).
- Le secteur général : ce sont les branches n'appartenant pas aux deux secteurs précédents, soit 162 branches sur la période 2003-2009 (159 branches nationales et 3 branches infranationales : AIF des architectes de la région parisienne, conventions infranationales des vins de champagne et de la manutention-nettoyage des aéroports de la région parisienne).

Cette base est notamment utilisée pour décrire année par année la négociation salariale de branche [1].

Un panel trimestriel des niveaux et évolutions de salaire conventionnel

À partir d'une extraction des données faite par la DGT, la Dares a construit un panel trimestriel des niveaux et des évolutions de salaire conventionnel par branche et niveau de qualification sur la période 2003-2009. Pour chaque niveau de qualification de chacune des 278 branches de l'échantillon, on dispose du niveau de salaire conventionnel en vigueur un trimestre donné et de l'évolution du salaire conventionnel ce trimestre-là (nulle si aucun relèvement n'a pris effet ce trimestre-là). Lorsqu'un accord est rétroactif, la date de signature est considérée comme date d'effet. C'est par exemple le cas de certaines branches de la métallurgie qui négocient en fin d'année des rémunérations annuelles garanties pour l'année écoulée. Lorsque plusieurs types de salaires sont négociés au sein de la branche (hiérarchiques, garantis mensuels, garantis annuels), le panel contient les niveaux et les évolutions pour chaque type de salaire. Ce panel contient également des informations sur la branche (effectifs totaux et par niveau de qualification) et le texte (date de signature, date d'effet, date d'extension).

LA RELANCE DE LA NÉGOCIATION DE BRANCHE SUR LES SALAIRES

Afin de permettre la relance progressive des négociations salariales dans les branches dont la situation n'est pas conforme aux règles du Code du travail, le Ministre en charge du travail a demandé, lors de la réunion de la sous-commission des salaires de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC) du 18 mars 2005, que soit examinée la situation des 274 branches d'activité de plus de 5 000 salariés au regard des règles applicables en matière de minima salariaux et de classifications. Depuis cette date, un bilan régulier de la conformité des branches vis-à-vis du Smic est ainsi présenté lors des comités de suivi de la négociation salariale.

En cas de difficultés de négociation dans une branche, une commission mixte paritaire, présidée par un représentant de l'État, peut être mise en place afin de faciliter les négociations ; si la situation reste bloquée, les négociateurs peuvent être reçus par les services du ministère du travail [1].

L'article 27 de la loi du 3 décembre 2008 a renforcé l'incitation des branches à négocier des grilles de salaires débutant au moins au Smic. Il prévoit en effet que, dans les entreprises ressortissantes de branches dont le minimum conventionnel est inférieur au Smic, les allègements de cotisations sociales ne soient plus calculés sur la base du Smic mais sur la base du minimum conventionnel, ce qui réduit de facto le montant des allègements dont elles bénéficient. Ce dispositif devait entrer en vigueur au 1^{er} janvier 2011 mais en raison de l'amélioration de la conformité globale des branches par rapport au Smic, elle a été reportée au 1^{er} janvier 2013.

MÉTHODE DE CALCUL DES ÉVOLUTIONS ANNUELLES ET DES ÉVENTAILS DE SALAIRE CONVENTIONNEL

Les branches peuvent négocier deux types de salaires : des salaires hiérarchiques et/ou des salaires garantis. Environ la moitié des relèvements sur la période 2003-2009 portent sur des salaires hiérarchiques. Certaines branches négocient plusieurs types de salaires pour un même niveau de qualification. Dans ce cas, les hausses octroyées sont souvent très proches (écart inférieur à 0,1 point dans 70 % des cas). Pour le calcul des hausses moyennes de salaire conventionnel, seul un type de salaire conventionnel est retenu par niveau de qualification : salaire hiérarchique en priorité, puis salaire garanti mensuel et enfin salaire garanti annuel.

Évolutions annuelles moyennes par convention collective

Pour chaque convention collective, l'évolution annuelle moyenne du salaire conventionnel est calculée en pondérant les hausses de chaque niveau de qualification par l'effectif de ce niveau (1). On fait donc l'hypothèse qu'à la date d'effet du texte salarial tous les salariés sont couverts même si ce n'est pas toujours le cas en pratique du fait des délais d'extension.

Pour les branches de la métallurgie et la majorité des branches du secteur général, les effectifs au 31 décembre 2008 par niveau de qualification sont calculés par la Dares à partir d'une exploitation conjointe des enquêtes Acemo complémentaires sur la répartition des salariés et les conventions collectives et des DADS 2008. Pour les avants infranationaux du BTP et la branche des particuliers employeurs (très mal couverte par les DADS jusqu'en 2008), les effectifs sont ceux communiqués par les correspondants de branche.

Jusqu'en 2006, la DGT se fondait sur les effectifs issus de l'enquête Acemo complémentaire sur la répartition des salariés et les conventions collectives réalisée en 1998 pour définir l'échantillon de branches suivi. À partir de 2006, la Dares a calculé de nouveaux effectifs par branches et niveau de qualification à partir de l'enquête Acemo complémentaire sur la répartition des salariés et les conventions collectives réalisée en 2005 et des DADS 2005, ce qui a conduit à modifier l'échantillon de branches suivies par la DGT (encadré 1).

Éventail de salaire conventionnel

Pour chaque catégorie socioprofessionnelle, l'éventail des salaires conventionnel par branche est calculé comme le rapport entre le salaire conventionnel du plus haut niveau de qualification et celui du niveau le plus faible, même lorsque celui-ci est inférieur au Smic. Ceci explique que les éventails de salaire par catégorie socioprofessionnelle calculés ici soient plus larges en moyenne sur l'ensemble des branches que ceux calculés par la DGT qui considère le Smic comme valeur minimale lorsque le salaire du plus bas niveau de qualification est inférieur au Smic [1].

(1) Pour plus de détails sur la méthode, se reporter à la publication « L'impact des relèvements salariaux de branches sur l'évolution du salaire mensuel brut de base entre 2003 et 2009 », Dares Analyse n° à paraître.