

Groupe d'experts chargé d'apprécier les effets économiques et sociaux susceptibles de résulter de l'extension d'accords ou conventions de branche

Avis n°3-2020 sur l'accord du 28 mai 2020 relatif aux salaires dans la branche de la Plasturgie

Pierre Cahuc
Emmanuel Combe
Françoise Favennec
Héloïse Petit
Sébastien Roux, président du groupe

Paris, le 08/12/2020

Rapporteure générale : Anne-Laure Moulin
avec Erwann Menard-Commault (DARES)

Madame la ministre,

Vous avez sollicité, par courrier en date du 9 octobre 2020, l'avis du groupe d'experts, prévu par l'article L. 2261-27-1 du code du travail, sur les effets économiques et sociaux susceptibles de résulter de l'extension de l'accord du 28 mai 2020 relatif aux salaires dans la branche de la plasturgie.

Cette saisine intervient, pour la deuxième fois, à la demande de l'organisation professionnelle *Plastalliance*, reconnue représentative dans la branche professionnelle de la plasturgie en 2017, *La fédération de la plasturgie et des composites* étant la seconde organisation patronale du secteur¹.

L'accord du 28 mai 2020 a été signé, pour les organisations professionnelles, par *La fédération de la plasturgie et des composites* (majoritaire), et pour les organisations syndicales de salariés, par deux des quatre syndicats représentatifs : la *CFDT* et la *CFE-CGC* (la *CGT* et la *CGT-FO* étant non signataires). Il revalorise les salaires minima conventionnels² de **près de 2,2 % sur l'ensemble de la grille de salaire**, à l'exception du premier niveau de rémunération augmenté de 2,99%, pour le rendre conforme au SMIC³. Il fait suite à l'accord « salaires » du 12 décembre 2017, étendu le 13 février 2019.

¹ Ces deux organisations professionnelles comptent 1006 entreprises adhérentes employant 64 412 personnes (résultats de la représentativité patronale 2017 par branche professionnelle, ministère chargé du travail, DGT). Elles couvrent ainsi 54% des 116 700 des salariés de la branche et 28% des 3 350 entreprises (portrait statistique de la branche de la plasturgie, 2017, ministère chargé du travail, DARES).

² Dans la branche de la plasturgie, sont exclus des minima conventionnels, la majoration relative à la durée du travail, les primes et les gratifications exceptionnelles.

³ Tableau A de l'annexe statistique.

À la différence de la précédente saisine qui ne présentait pas d'enjeux économiques, le groupe a d'emblée trouvé pertinent d'être sollicité d'un accord augmentant les salaires au moment d'une baisse brutale de l'activité économique, ce qui lui permet aussi d'appliquer et illustrer sa doctrine sur l'extension des accords « salaires ».

Pour motiver sa demande de saisine du groupe, *Plastalliance* s'appuie sur le contexte de la négociation de l'accord caractérisé selon elle par :

- La faiblesse, voire l'absence de représentativité des TPE/PME dans la négociation, sur lesquelles l'augmentation des minima conventionnels se répercuterait le plus ;
- L'aggravation des difficultés financières auxquelles seront confrontées les entreprises appliquant les salaires conventionnels ;
- La crise économique qui impacte fortement les secteurs de l'aéronautique, de l'automobile et des loisirs pour lesquels le secteur de la plasturgie exerce une activité de sous-traitance.

Aussi, pour apprécier les effets économiques et sociaux susceptibles de résulter de l'extension de l'accord du 28 mai 2020, le groupe s'est d'abord intéressé au **contexte de la négociation de cet accord** (1) avant d'analyser **l'impact de l'augmentation des minima conventionnels** sur l'ensemble des entreprises de la branche, en les distinguant selon leur taille (2). Les données exploitées pour forger son raisonnement sont annexées au présent avis.

1- Le contexte de la négociation de l'accord du 28 mai 2020 sur les salaires dans la plasturgie

11- Le cadre juridique. La politique salariale d'une branche s'insère dans un cadre, principalement défini par l'obligation de négocier les salaires au moins une fois par an, à défaut d'accord de méthode (ce qui est le cas de la branche de la plasturgie) et d'engager des négociations dans les 3 mois dès lors que plusieurs minima conventionnels sont inférieurs au Salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) brut. En outre, les branches ont l'obligation de négocier et de réviser en cas de besoin les classifications tous les cinq ans et de respecter le principe « *à travail égal, salaire égal* ». Les salaires minima hiérarchiques et les classifications sont deux des treize matières pour lesquelles la négociation de branche est impérative et prime l'accord d'entreprise, l'accord d'entreprise ne pouvant prévoir que « des garanties au moins équivalentes », à celles de la convention de branche.

12- Les caractéristiques des salaires. L'évolution des minima conventionnels et des salaires effectivement perçus par les salariés de la branche de la plasturgie depuis 2010 (ci-après dénommés salaires « effectifs ») a été analysée au regard de deux indicateurs économiques : l'évolution du SMIC et de l'inflation⁴.

121- La comparaison des évolutions des minima conventionnels et des salaires effectifs depuis 2010. Pour chaque catégorie socio-professionnelle (PCS), les minima conventionnels et les salaires effectifs ont augmenté de façon constante et proportionnelle, les salaires effectifs ayant augmenté plus rapidement que les salaires conventionnels. L'ensemble des données disponibles permet au groupe de conclure que les salaires effectifs étaient globalement supérieurs aux minima conventionnels au moment de la signature de l'accord⁵.

122- L'évolution du SMIC. Les minima conventionnels de la branche, regroupés en 3 catégories socio-professionnelles : ouvriers et employés, professions intermédiaires et cadres évoluent jusqu'en 2018 au rythme du SMIC et plus rapidement que l'inflation.

⁴ Graphiques 1, 2, 3 de l'annexe statistique

⁵ Le Tableau B de l'annexe statistique présente notamment les salaires mensuels bruts de bases (excluant les primes) perçus par les salariés, comparés aux minima conventionnels de la branche de la plasturgie.

13- La taille des entreprises représentées. Si les entreprises de la branche⁶ emploient en moyenne 35 salariés, les entreprises représentées compteraient en moyenne 72 salariés et les entreprises non représentées 28 salariés. Cette différence est établie à partir du ratio taux de couverture salarié (54%) sur taux de couverture patronale (28%). Elle signifie que, plus une entreprise est petite, moins elle a de probabilité d'être représentée dans la négociation de la branche de la plasturgie. Ceci fonde l'intérêt porté aux catégories d'entreprises définies selon leur taille.

14- La crise dans le secteur de la plasturgie⁷. Le groupe note avec prudence que, comme dans la branche comparable du caoutchouc, l'activité de la branche de la plasturgie a fortement diminué, mais que, les effectifs sont globalement restés constants, certainement grâce aux mesures de soutien et d'accompagnement économiques mises en place par le gouvernement (reports de charges sociales et fiscales, activité partielle, prêts garantis aux entreprises, fonds de solidarité...). De plus, les entreprises, petites ou grandes, ne semblent pas avoir été confrontées à des difficultés différentes.

2- C'est dans ce contexte que l'effet de l'extension de l'accord du 28 mai 2020 sur les salaires a été analysé

À titre liminaire, le groupe rappelle que l'accord prévoit une augmentation des minima conventionnels mensuels en deux temps : l'un « à compter du lendemain du dépôt du présent accord », l'autre « à compter du lendemain de la publication de l'arrêté portant extension »⁸. Seul l'effet des minima conventionnels imposés aux entreprises du secteur à compter de l'extension est examiné.

21- Mise en conformité au SMIC. L'accord revalorise l'ensemble des coefficients de la grille salariale, notamment pour permettre, avec une hausse de 2,99%, une mise en conformité au SMIC des plus bas niveau de la grille correspondant aux professions des ouvriers et employés⁹ (coef. 700). Les autres minima conventionnels progressent moins rapidement que le SMIC sur la période, suivant ainsi l'évolution de l'indice des prix, probablement dans la perspective de maintenir le pouvoir d'achat des salariés de la branche.

22- Des nouveaux minima conventionnels plus faibles que les salaires effectifs (pour toutes les catégories socio-professionnelles et tailles d'entreprise). Les salaires effectifs plus élevés que les salaires conventionnels¹⁰ et la progression des salaires effectifs plus rapide que la progression les salaires conventionnels apparaissent comme des constantes. Elles font donc présumer au groupe, que la différence entre salaires effectifs et minima de branche est suffisamment importante pour que les entreprises en difficulté puissent ne pas répercuter leur hausse sur les salaires effectifs. Cette marge de manœuvre limite, voire neutralise les risques de conséquences économiques négatives de l'extension de l'accord sur les entreprises de la branche de la plasturgie, quelle que soit leur taille et donc, qu'elles adhèrent ou non à une organisation patronale.

23- L'impact incident de l'accord sur la concurrence. Le mécanisme d'augmentation des minima conventionnels en deux temps crée aujourd'hui une légère distorsion de concurrence, davantage théorique que réelle certes, entre les entreprises adhérentes aux organisations signataires de l'accord et celles qui ne le sont pas. Cette distorsion pourrait ponctuellement être tolérée si les entreprises non adhérentes connaissaient des difficultés plus fortes que les autres. Or, tel n'est pas le cas d'après l'examen par taille d'entreprises des premiers effets de la crise. Il apparaît donc opportun au groupe de faire disparaître cette situation anticoncurrentielle, même incidente.

⁶ Le Tableau C de l'annexe statistique présente la répartition des entreprises selon leur taille dans la branche.

⁷ Tableaux D et E de l'annexe statistique.

⁸ Articles 3.1.1 et 3.1.2 de l'accord du 28 mai 2020 sur les salaires dans la plasturgie

⁹ Barème défini à l'article 3.1.2 de l'accord du 28 mai 2020 et graphiques 1, 2, 3 de l'annexe statistique

¹⁰ Tableau B de l'annexe statistique et point 1.2.1 de l'avis

3- Conclusion sur la demande de non extension de l'accord du 28 mai 2020

31- Pour répondre à la question des effets économiques et sociaux susceptibles de résulter de l'extension, le groupe considère que les salaires conventionnels négociés résultent d'un accord conclu selon les règles de représentativité en vigueur. Il présuppose que les minima conventionnels de l'accord conviennent aux entreprises adhérentes à l'organisation patronale signataire, ainsi qu'aux organisations syndicales signataires. Il s'est donc principalement interrogé sur le fait de savoir si les entreprises non adhérentes auraient plus de difficultés à appliquer cet accord que les entreprises adhérentes. Ne disposant pas directement de l'information sur l'adhésion des entreprises à l'organisation patronale signataire, le groupe a choisi de s'appuyer sur la taille de l'entreprise.

Sans nier les difficultés rencontrées par l'ensemble des entreprises de la branche en cette période de crise, les différentes investigations faites par le groupe ne mettent pas en évidence une difficulté plus forte des entreprises les plus petites à remplir les obligations induites par l'application de l'accord du 28 mai 2020 sur les salaires :

- l'ensemble des entreprises, quelle que soit leur taille, appliquent des salaires effectifs supérieurs aux minima de branche négociés ;

- si la crise affecte l'ensemble de la branche de la plasturgie, son effet, bien que difficile à quantifier, semble être homogène quelle que soit la taille des entreprises, d'après les informations à la disposition du groupe au moment de la rédaction de l'avis.

32-En conséquence, le groupe n'émet pas de réserve quant à l'extension de l'accord du 28 mai 2020.

Le présent avis est issu de la réunion du groupe le 27/11/2020.

Le groupe d'experts.

Annexe statistique

Sommaire

Graphiquesp.6

Graphique 1 : SMB des ouvriers et des employés de la plasturgie, Smic et premier niveau conventionnel p.6

Graphique 2 : SMB des professions intermédiaires et des cadres de la plasturgie, et leur minimum conventionnel..... p.7

Graphique 3 : Montant des minima conventionnels de la plasturgie (hors cadres)..... p.8

Tableaux.....p.9

Tableau A : Évolution du Smic, de l'indice des prix, des minima conventionnels et des salaires mensuels de base entre les deux derniers accords salariaux..... p.9

Tableau B : Salaires mensuels de base, bruts et conventionnels par PCS..... p.9

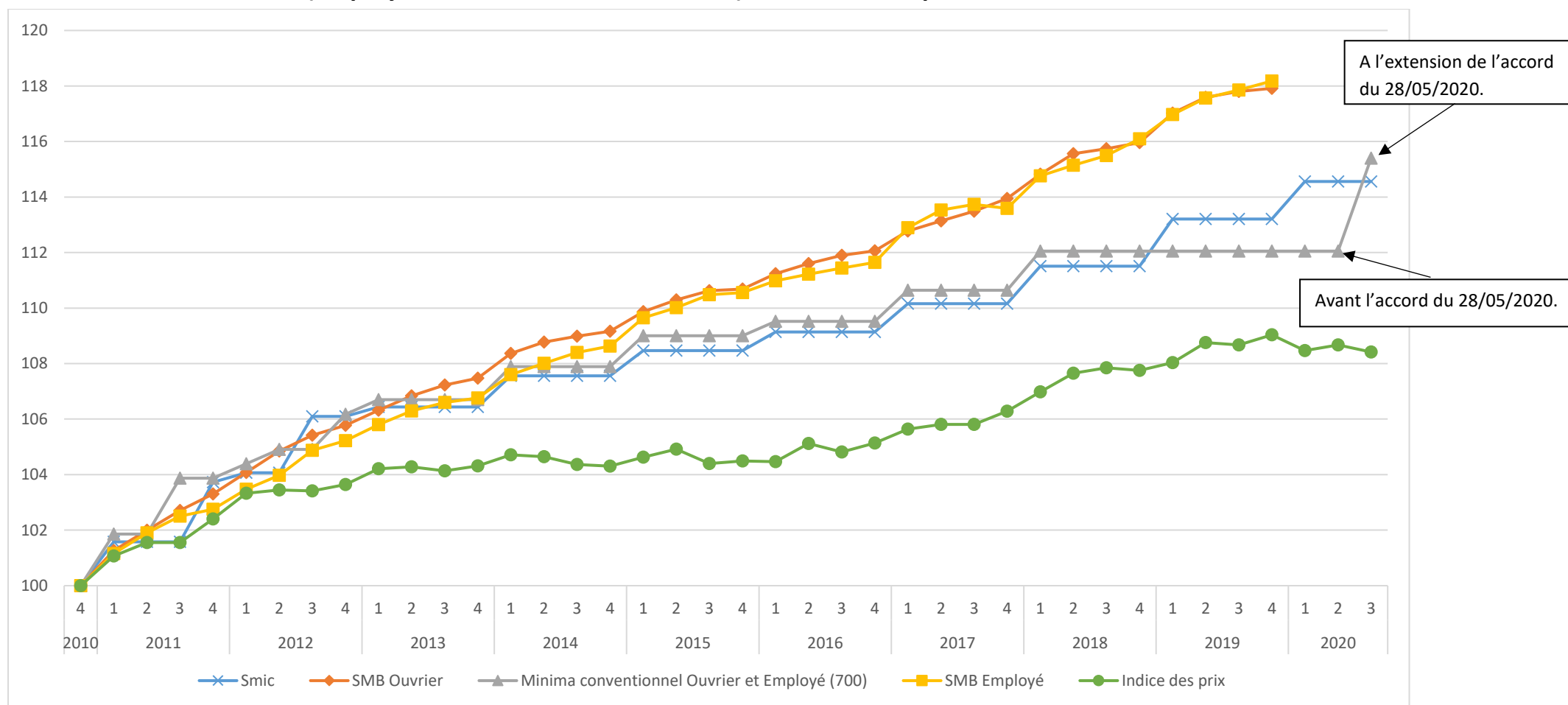
Tableau C : Caractéristiques des entreprises et des salariés de la plasturgie..... p.10

Tableau D : Conséquence de la crise sanitaire sur l'activité par taille d'entreprise (en % de salariés) p.11

Tableau E : Évolution des effectifs du fait de la crise sanitaire, par taille d'entreprise (en % de salariés) p.12

Sources et définitionsp.13

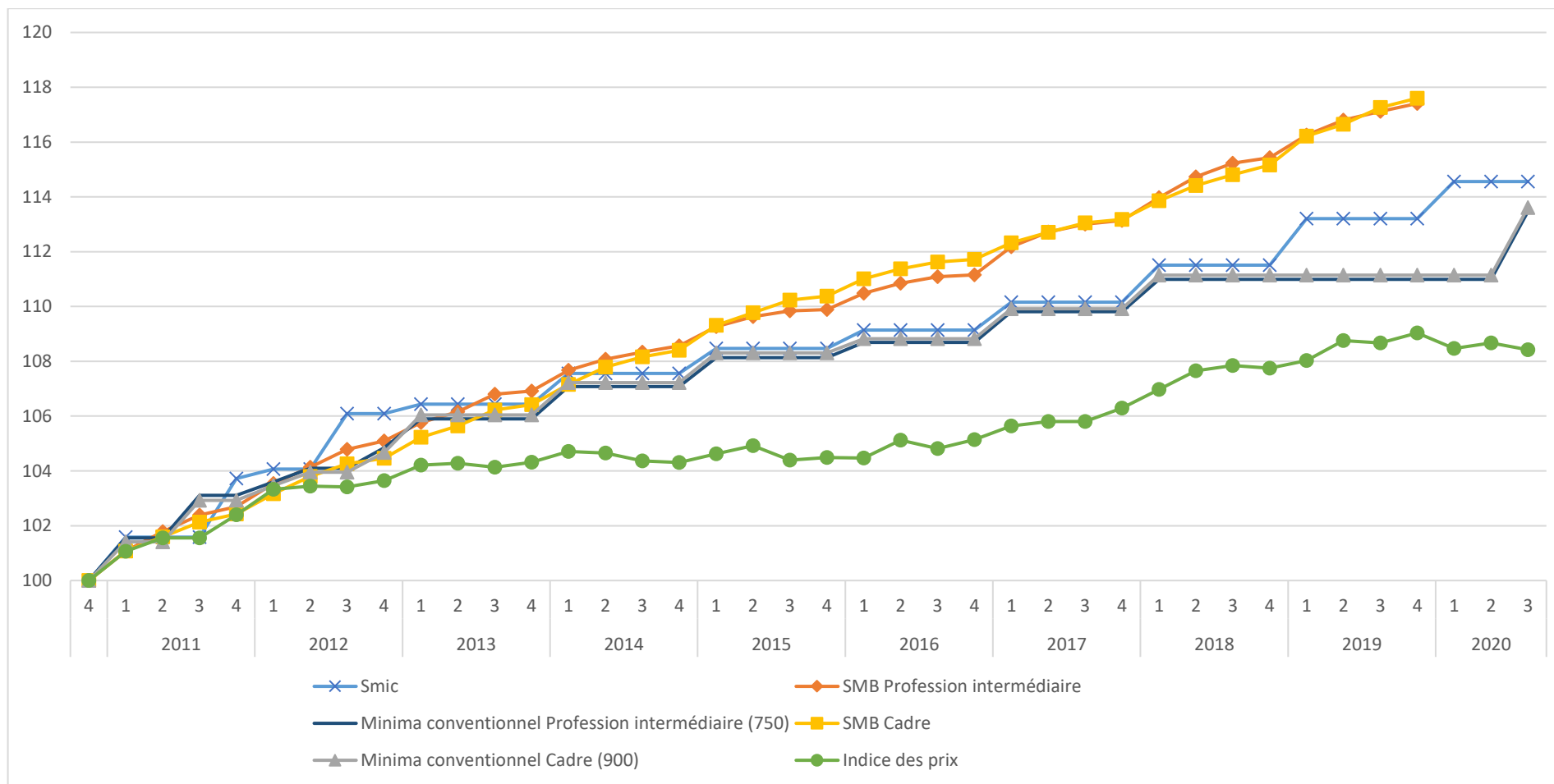
**Graphique 1 : SMB des ouvriers et des employés de la plasturgie, Smic et premier niveau conventionnel
(Employés et ouvriers, coefficient 700) - Base 100 – depuis le 4^{ème} trimestre 2010**



Source : Dares, enquête trimestrielle Acemo, base des minima de branche (BMB) et Insee.

Éléments de lecture : le Graphique 1 présente, depuis le 4^{ème} trimestre 2010, l'indice du salaire effectif (SMB) des employés et des ouvriers dans la plasturgie, comparé au SMIC, à l'indice des prix et aux minima conventionnels, pour ces deux catégories. Les courbes des minima conventionnels et des salaires effectifs des ouvriers et des employés (SMB ouvrier et SMB employé) s'écartent, ce qui illustre l'augmentation plus rapide des salaires effectifs des PCS ouvriers et employés que des salaires conventionnels.

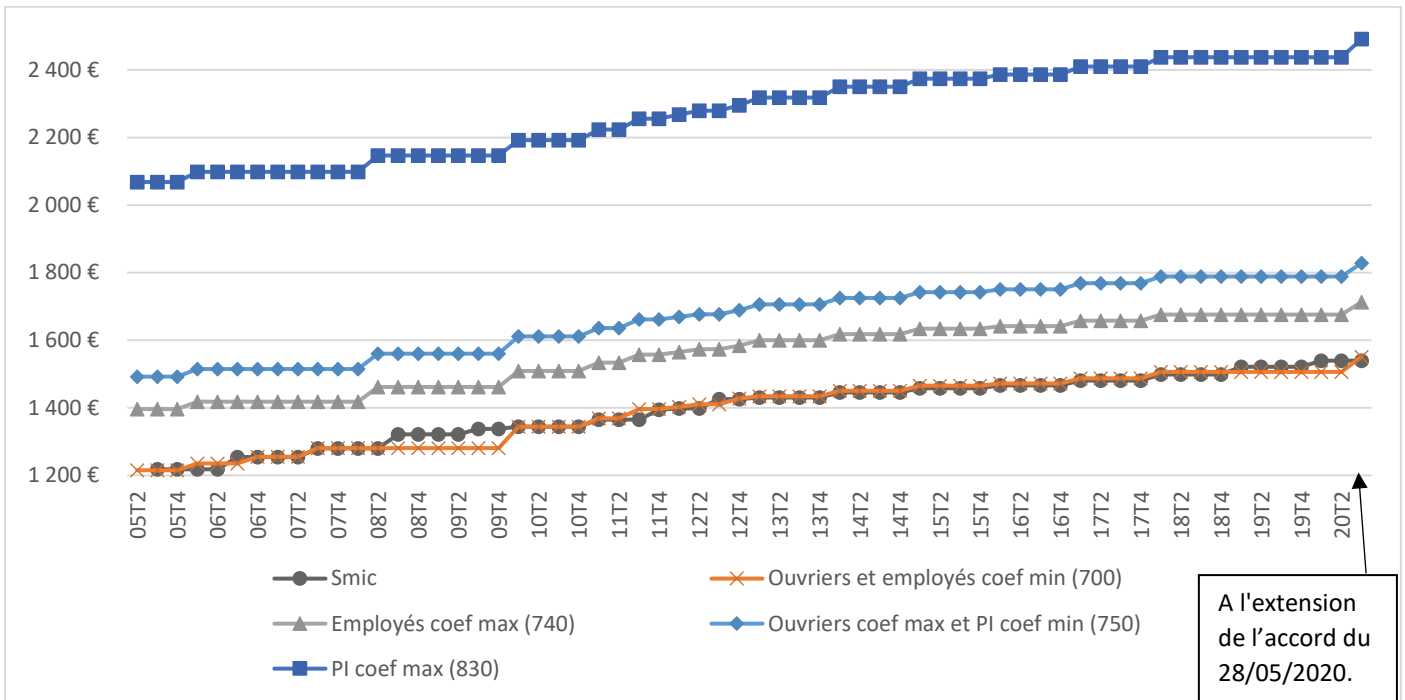
Graphique 2 : SMB des professions intermédiaires et des cadres de la plasturgie, et leur minimum conventionnel, Base 100 - depuis le 4^{ème} trimestre 2010



Source : Dares, enquête trimestrielle Acemo, base des minima de branche (BMB) et Insee.

Éléments de lecture : le Graphique 2 présente, depuis le 4^{ème} trimestre 2010, l'indice du salaire effectif (SMB) des professions intermédiaires et des cadres, comparé au Smic, à l'indice des prix et aux minima conventionnels, pour ces deux catégories. Les augmentations des minima conventionnels des cadres et des professions intermédiaires sont comparables sur la période. Les courbes des minima conventionnels et des salaires effectifs des professions intermédiaires et des cadres (SMB profession intermédiaire et SMB cadre) s'écartent, ce qui illustre l'augmentation plus rapide des salaires effectifs des PCS profession intermédiaire et cadre que des salaires conventionnels.

Graphique 3 : Montant des minima conventionnels de la plasturgie depuis le 2^{ème} trimestre 2005 (hors cadres)



Source : Dares, base des minima de branche (BMB).

Éléments de lecture : le

Graphique 3 présente les salaires par Profession-Catégorie Socio-professionnelle (PCS) : une courbe pour le SMIC et une courbe par PCS (sauf pour les cadres). Le montant des salaires est indiqué en ordonnée (axe vertical). La période d'observation (axe horizontal) débute au 2ème trimestre 2005 (05T2), elle est graduée par trimestre jusqu' au troisième trimestre de l'année 2020. La fin de chaque courbe correspond au montant du salaire minima conventionnel prévu par l'accord du 28 mai 2020.

A l'extension de l'accord du 28 mi 2020, le premier niveau de salaire (Coef. 700 dans la grille de l'accord, ouvriers et employés) se confond avec le niveau du SMIC, ce qui correspond à une mise en conformité au SMIC.

Globalement, les salaires conventionnels évoluent régulièrement et suivent proportionnellement l'augmentation du SMIC.

Tableau A : Évolution du Smic, de l'indice des prix, des minima conventionnels et des salaires mensuels de base entre les deux derniers accords salariaux

| | Valeur avant l'accord du 12 décembre 2017 (1) | Valeur suite à l'accord du 12 décembre 2017 (2) | Valeur au moment de l'accord du 28 mai 2020 (3) | Évolution entre (1) et (3) | Évolution entre (2) et (3) |
|--|---|---|---|----------------------------|----------------------------|
| Smic (en valeur) | 1 480 | 1 498 | 1 539 | 4,00% | 2,73% |
| Indice des prix (en indice) | 102 | 102 | 104 | 2,24% | 2,36% |
| Minima conventionnels (en valeur) | | | | | |
| Ouvrier et employé coef min (700) | 1 487 | 1 506 | 1 551 | 4,30% | 2,99% |
| Employé coef max (740) | 1 658 | 1 676 | 1 713 | 3,32% | 2,21% |
| Ouvrier coef max et PI coef min (750) | 1 769 | 1 788 | 1 828 | 3,34% | 2,24% |
| PI coef max (830) | 2 410 | 2 437 | 2 491 | 3,36% | 2,22% |
| Cadre coef min (850) | 2 892 | 2 924 | 2 989 | 3,35% | 2,22% |
| Cadre coef max (900) | 5 648 | 5 710 | 5 836 | 3,33% | 2,21% |
| Salaire mensuel de base (SMB, en indice) | | | | | |
| Ouvrier | 114 | 115 | 118 | 3,48% | 2,70% |
| Employé | 114 | 115 | 118 | 4,04% | 2,98% |
| Profession intermédiaire | 116 | 117 | 121 | 3,78% | 3,01% |
| Cadre | 116 | 117 | 121 | 3,90% | 3,28% |

Source : Dares, enquête trimestrielle Acemo, base des minima de branche (BMB) et Insee.

Éléments de lecture : Le Smic a augmenté de 2,73% entre les deux accords salariaux.

Note : Pour le Smic, l'indice des prix et les minima conventionnels, la valeur (1) est prise au 1er décembre 2017, la valeur (2) au 1er février 2018 (date d'effet de l'accord), et la valeur (3) au 1er juin 2020. Pour le SMB, qui est une donnée trimestrielle, les valeurs sont prises respectivement au 4ème trimestre 2017, au 1er trimestre 2018 et au 4ème trimestre 2019 (dernière valeur disponible au moment des calculs).

Tableau B : Salaires mensuels de base, bruts et conventionnels par PCS

| Salaires en 2017 (en euros) | Profession | | | |
|--|------------|---------------|---------|---------|
| | Cadre | intermédiaire | Employé | Ouvrier |
| Minima conventionnels min | 2 892 | 1 769 | 1 487 | 1 487 |
| Minima conventionnels max | 5 648 | 2 410 | 1 658 | 1 769 |
| Salaire mensuel brut moyen d'un ETP (DSN/DADS) | 5 900 | 3 220 | 2 600 | 2 340 |
| Salaire mensuel de base d'un ETP (Ecmoss) | | | | |
| Entreprise de 10 à 99 salariés | 5 104 | 2 780 | 2 134 | 1 894 |
| Entreprise de 100 à 249 salariés | 4 467 | 2 530 | 2 171 | 1 741 |
| Entreprise de 250 à 499 salariés | 5 198 | 2 366 | 1 982 | 1 719 |
| Entreprise de plus de 500 salariés | 4 736 | 2 487 | 2 175 | 1 679 |
| Total | 4 897 | 2 564 | 2 103 | 1 789 |

Source : Dares, base des minima de branche (BMB), DSN/DADS 2017 (fichier exhaustif) et enquête Ecmoss 2016. Le salaire mensuel de base a été calculé en appliquant au salaire brut moyen des DADS la part de la rémunération de base d'un salarié de la plasturgie observée dans l'enquête Ecmoss 2016 (enquête sur le coût de la main d'œuvre et la structure des salaires). Cette part a été calculée par catégorie socioprofessionnelle et taille d'entreprise.

Éléments de lecture : Le minimum conventionnel des ouvriers (coef min) en 2017 est de 1 487 € et le salaire effectif de 1 789€. Le minimum conventionnel des cadres (coef min) en 2017 est de 2 747 euros et le salaire effectif de 4 897€. Pour chaque PCS, les minima conventionnels apparaissent supérieurs aux salaires effectifs.

Tableau C : Caractéristiques des entreprises et des salariés de la plasturgie

| | En % d'entreprises | En % des salariés | Cadre | Profession intermédiaire | Employé | Ouvrier | Ensemble |
|------------------------------------|-------------------------------|------------------------------|-------|-----------------------------|---------|---------|-----------------|
| Entreprise de 1 à 9 salariés | 48,3 | 5,4 | 23,8 | 12,7 | 15,9 | 47,6 | 100 |
| Entreprise de 10 à 19 salariés | 16,8 | 6,5 | 14,5 | 11,8 | 13,2 | 60,5 | 100 |
| Entreprise de 20 à 49 salariés | 19,4 | 17,1 | 14,5 | 13,5 | 10,5 | 61,5 | 100 |
| Entreprise de 50 à 99 salariés | 7,8 | 15,3 | 13,3 | 17,2 | 8,3 | 61,1 | 100 |
| Entreprise de 100 à 249 salariés | 5,7 | 24,9 | 15,1 | 17,1 | 8,2 | 59,6 | 100 |
| Entreprise de 250 à 499 salariés | 1,5 | 13,5 | 13,9 | 17,7 | 7,0 | 61,4 | 100 |
| Entreprise de 500 salariés ou plus | 0,5 | 17,4 | 21,6 | 22,5 | 4,9 | 51,0 | 100 |
| Ensemble | 100 | 100 | 16,1 | 17,0 | 8,6 | 58,3 | 100 |

Source : Insee, DSN/DADS 2017 (fichier exhaustif) ; calculs Dares.

Éléments de lecture : Les effectifs salariés sont considérés au 31/12/2017. 48,3% des entreprises de la plasturgie ont entre 1 et 9 salariés. Parmi les salariés couverts par cet IDCC, 5,4% travaillent dans une entreprise de 1 à 9 salariés. Parmi les salariés des entreprises de 1 à 9 salariés, 23,8% sont des cadres.

**Tableau D : Conséquence de la crise sanitaire sur l'activité par taille d'entreprise
(en % de salariés)**

| | Elle a été arrêtée | Elle a diminué très fortement (de 50 % ou plus) | Elle a diminué fortement (de moins de 50 %) | Elle est restée inchangée | Elle a augmenté |
|---------------------------|--------------------|---|--|------------------------------|-----------------|
| Ensemble | | | | | |
| septembre | 2,2 | 1,9 | 41,5 | 46,2 | 8,3 |
| août | 1,7 | 2,2 | 36,4 | 55,5 | 4,1 |
| juillet | 0,0 | 23,9 | 34,0 | 34,2 | 7,9 |
| juin | 0,0 | 5,8 | 60,6 | 27,5 | 6,1 |
| mai | 2,9 | 48,2 | 34,2 | 12,6 | 2,2 |
| avril | 16,2 | 55,2 | 16,7 | 9,4 | 2,6 |
| 10 - 19 salariés | | | | | |
| septembre | 37,3 | 0,0 | 42,1 | 19,2 | 1,4 |
| août | 0,0 | 1,3 | 34,1 | 64,6 | 0,0 |
| juillet | 0,0 | 0,0 | 29,8 | 37,3 | 32,9 |
| juin | 0,0 | 1,6 | 46,4 | 2,6 | 49,4 |
| mai | 34,9 | 2,2 | 62,8 | 0,0 | 0,0 |
| avril | 53,7 | 24,9 | 21,4 | 0,0 | 0,0 |
| 20 - 49 salariés | | | | | |
| septembre | 0,0 | 2,6 | 4,3 | 91,7 | 1,3 |
| août | 0,0 | 2,5 | 3,7 | 93,0 | 0,9 |
| juillet | 0,0 | 1,5 | 11,6 | 74,0 | 12,9 |
| juin | 0,0 | 3,1 | 42,0 | 55,0 | 0,0 |
| mai | 3,4 | 11,6 | 62,8 | 22,2 | 0,0 |
| avril | 0,0 | 3,1 | 42,0 | 55,0 | 0,0 |
| 50 - 99 salariés | | | | | |
| septembre | 0,0 | 0,0 | 10,9 | 86,2 | 2,9 |
| août | 11,8 | 0,6 | 33,1 | 52,4 | 2,0 |
| juillet | 0,0 | 31,3 | 35,5 | 23,9 | 9,3 |
| juin | 0,0 | 15,9 | 16,3 | 60,6 | 7,3 |
| mai | 0,0 | 61,5 | 15,5 | 21,9 | 1,2 |
| avril | 4,8 | 63,9 | 11,2 | 18,1 | 2,0 |
| 100 - 249 salariés | | | | | |
| septembre | 0,0 | 6,8 | 50,0 | 34,6 | 8,6 |
| août | 1,4 | 7,3 | 19,6 | 66,4 | 5,2 |
| juillet | 0,0 | 4,6 | 22,0 | 64,1 | 9,3 |
| juin | 0,0 | 3,9 | 59,0 | 32,6 | 4,5 |
| mai | 0,0 | 19,5 | 56,1 | 21,2 | 3,2 |
| avril | 7,6 | 33,2 | 34,0 | 21,2 | 4,1 |
| 250 - 499 salariés | | | | | |
| septembre | 0,0 | 1,6 | 28,9 | 47,5 | 22,0 |
| août | 0,0 | 0,0 | 31,5 | 66,4 | 2,2 |
| juillet | 0,0 | 0,0 | 37,4 | 46,8 | 15,9 |
| juin | 0,0 | 4,5 | 68,1 | 19,1 | 8,4 |
| mai | 2,0 | 54,5 | 35,8 | 7,8 | 0,0 |
| avril | 23,2 | 56,5 | 11,3 | 9,1 | 0,0 |
| 500 salariés ou + | | | | | |
| septembre | 0,0 | 0,0 | 69,6 | 17,9 | 12,4 |
| août | 0,0 | 1,2 | 60,6 | 31,0 | 7,3 |
| juillet | 0,0 | 40,0 | 42,9 | 16,1 | 1,0 |
| juin | 0,0 | 5,7 | 74,6 | 16,6 | 3,2 |
| mai | 0,0 | 78,4 | 14,4 | 3,5 | 3,7 |
| avril | 20,9 | 70,8 | 1,1 | 3,5 | 3,7 |

Source : Dares, enquête Acemo Covid, 2020.

Champ : Salariés de l'IDCC 0292 (Plasturgie) ; France (hors Mayotte).

**Tableau E : Évolution des effectifs du fait de la crise sanitaire, par taille d'entreprise
(en % de salariés)**

| | Vos effectifs ont diminué | Vos effectifs sont restés constants | Vos effectifs ont augmenté |
|---------------------------|---------------------------|-------------------------------------|----------------------------|
| Ensemble | | | |
| septembre | 18,7 | 78,3 | 3,0 |
| août | 12,2 | 83,2 | 4,6 |
| juillet | 26,3 | 69,0 | 4,7 |
| juin | 15,0 | 82,8 | 2,2 |
| mai | 12,3 | 86,4 | 1,3 |
| avril | 13,1 | 85,2 | 1,8 |
| 10 - 19 salariés | | | |
| septembre | 55,6 | 44,4 | 0,0 |
| août | 21,9 | 78,1 | 0,0 |
| juillet | 0,0 | 100,0 | 0,0 |
| juin | 2,9 | 97,1 | 0,0 |
| mai | 0,0 | 100,0 | 0,0 |
| avril | 4,6 | 95,4 | 0,0 |
| 20 - 49 salariés | | | |
| septembre | 9,2 | 83,9 | 6,9 |
| août | 10,1 | 87,7 | 2,2 |
| juillet | 6,8 | 77,8 | 15,4 |
| juin | 10,3 | 86,0 | 3,7 |
| mai | 13,1 | 83,7 | 3,2 |
| avril | 15,9 | 72,0 | 12,1 |
| 50 - 99 salariés | | | |
| septembre | 6,0 | 94,0 | 0,0 |
| août | 12,9 | 83,6 | 3,5 |
| juillet | 40,0 | 54,3 | 5,7 |
| juin | 23,0 | 72,3 | 4,8 |
| mai | 4,5 | 94,3 | 1,2 |
| avril | 24,2 | 75,8 | 0,0 |
| 100 - 249 salariés | | | |
| septembre | 45,1 | 54,2 | 0,7 |
| août | 16,2 | 62,0 | 21,7 |
| juillet | 10,3 | 80,9 | 8,9 |
| juin | 44,3 | 54,7 | 1,1 |
| mai | 38,1 | 58,7 | 3,1 |
| avril | 12,3 | 87,7 | 0,0 |
| 250 - 499 salariés | | | |
| septembre | 12,0 | 64,8 | 23,3 |
| août | 22,8 | 70,8 | 6,4 |
| juillet | 7,1 | 79,1 | 13,8 |
| juin | 39,7 | 60,3 | 0,0 |
| mai | 30,7 | 69,3 | 0,0 |
| avril | 17,2 | 77,9 | 5,0 |
| 500 salariés ou + | | | |
| septembre | 11,6 | 88,1 | 0,3 |
| août | 6,9 | 93,1 | 0,0 |
| juillet | 39,1 | 60,9 | 0,0 |
| juin | 4,8 | 93,1 | 2,1 |
| mai | 0,4 | 99,6 | 0,0 |
| avril | 8,1 | 91,9 | 0,0 |

Source : Dares, enquête Acemo Covid, 2020.

Champ : Salariés de l'IDCC 0292 (Plasturgie) ; France (hors Mayotte).

Sources et définitions

Acemo : L'enquête Acemo (Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre) permet de calculer le salaire mensuel de base (SMB), nommé salaire effectif dans l'avis. C'est une enquête trimestrielle menée sur l'ensemble des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé hors agriculture, particuliers employeurs et activités extra-territoriales en France (hors Mayotte).

Acemo-Covid : Depuis le mois d'avril 2020, l'enquête « flash » mensuelle Acemo-Covid évalue la façon dont les entreprises ont adapté leur force de travail du fait de la crise : évolution des effectifs et de l'activité, recours au télétravail, chômage partiel, et mesures de prévention mises en place. Le champ et le plan de sondage reprennent exactement ceux de l'enquête trimestrielle Acemo. Du fait du faible nombre d'observations, les résultats des Tableau D et Tableau E sont à manier avec précaution.

BDCC : La base des conventions collectives (BDCC) de la Direction générale du travail (DGT) recense les accords salariaux de branche collectés auprès des branches professionnelles de 5 000 salariés ou plus dans le cadre du suivi de la négociation salariale.

BMB : La base des minima de branche est construite par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), à partir des données de la base des conventions collectives (BDCC). Cette base est un panel des évolutions trimestrielles de salaire conventionnel par convention collective (de 5 000 salariés et plus) et niveau de qualification.

SMB : Le salaire mensuel de base correspond au salaire brut avant déduction des cotisations sociales et avant versement des prestations sociales. Il ne comprend ni les primes ni les heures supplémentaires. Son montant correspond généralement à celui de la première ligne du bulletin de paye d'un salarié. Il est à comparer avec le minimum conventionnel mensuel faisant l'objet d'une réévaluation dans le cadre de l'accord du 28 mai 2020, ce dernier excluant les primes et les gratifications exceptionnelles. Dans la suite de cette annexe, le SMB sera nommé « salaire effectif ».

DSN/DADS : Les données sont issues pour partie du fichier exhaustif des déclarations sociales nominatives (DSN) (75 %) et pour partie des déclarations annuelles de données sociales (DADS) (25 %), toutes deux retraitées par l'Insee. La DSN, qui succède à la DADS, est une formalité déclarative que doit accomplir toute entreprise employant des salariés, en application de l'article L133-5-3 du Code de la sécurité sociale (CSS). De nombreux traitements sont réalisés par l'Insee à partir de la déclaration brute effectuée par chaque employeur : reprises d'identification de l'employeur, codification de la profession et catégorie socioprofessionnelle, mise en cohérence des rémunérations, localisation fine du lieu de travail, extension du champ (fonction publique, régime agricole, particuliers-employeurs), certification de la multi-activité, etc.

ECMOSS : Ecmoss est une enquête annuelle réalisée par l'Insee en partenariat avec le Ministère du travail sur le Coût de la Main-d'Oeuvre et la Structure des Salaires auprès de 18 000 établissements ayant plus de 10 salariés. Elle est obligatoire et a pour objectif de mesurer les différentes composantes du salaire (structure des rémunérations), du coût du travail et du temps de travail et permet d'effectuer des comparaisons entre les pays de l'Union Européenne.