

L'IMPACT DES RELÈVEMENTS SALARIAUX DE BRANCHE SUR L'ÉVOLUTION DU SALAIRE MENSUEL BRUT DE BASE ENTRE 2003 ET 2009

Trois niveaux de fixation des salaires coexistent en France : le niveau national avec la revalorisation du Smic par l'État, le niveau des branches avec la négociation des minima conventionnels et celui des entreprises avec la négociation annuelle sur les salaires. Selon une estimation portant sur 251 branches du secteur concurrentiel couvrant 10,5 millions de salariés, les revalorisations de salaire conventionnel ont eu, en plus de celles du Smic, un effet à très court terme légèrement positif en moyenne sur l'évolution du salaire mensuel brut de base (SMB) des entreprises de 10 salariés ou plus sur la période 2003-2009.

Cet effet a pu cependant fortement varier d'une branche à l'autre. Alors que les revalorisations des salaires conventionnels ont influencé fortement l'évolution des salaires dans certaines branches (entreprises de propreté, entreprises de prévention et sécurité, métallurgie cadres), elles n'ont eu qu'un effet limité dans d'autres (branche de la plasturgie par exemple). L'effet à très court terme des revalorisations de branche sur l'évolution du SMB a également été moins fort dans les entreprises de 100 salariés ou plus ou lorsque la revalorisation précédente a pris effet il y a plus d'un an et demi.

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 salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) selon des règles de revalorisation strictes (fonction de l'inflation et de l'évolution du salaire horaire de base ouvrier) et peut parfois décider de revalorisations discrétionnaires ou « coups de pouce ». Entre 2003 et 2009, chaque année, entre 10 et 15 % des salariés ont été concernés par la revalorisation du Smic au 1^{er} juillet [1]. Au niveau de la branche, les organisations patronales et syndicales doivent négocier annuellement les salaires. Ces négociations portent sur des minima conventionnels, c'est-à-dire le salaire (hiérarchique ou garanti, encadré 1) en dessous duquel un salarié d'un niveau de qualification donné ne peut être rémunéré. Au niveau de l'entreprise, les lois Auroux de 1982 ont introduit l'obligation de négocier annuellement les salaires dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives. Ces obligations de négocier, tant au niveau de la branche qu'au niveau de l'entreprise, ne sont pas des obligations de conclure un accord.



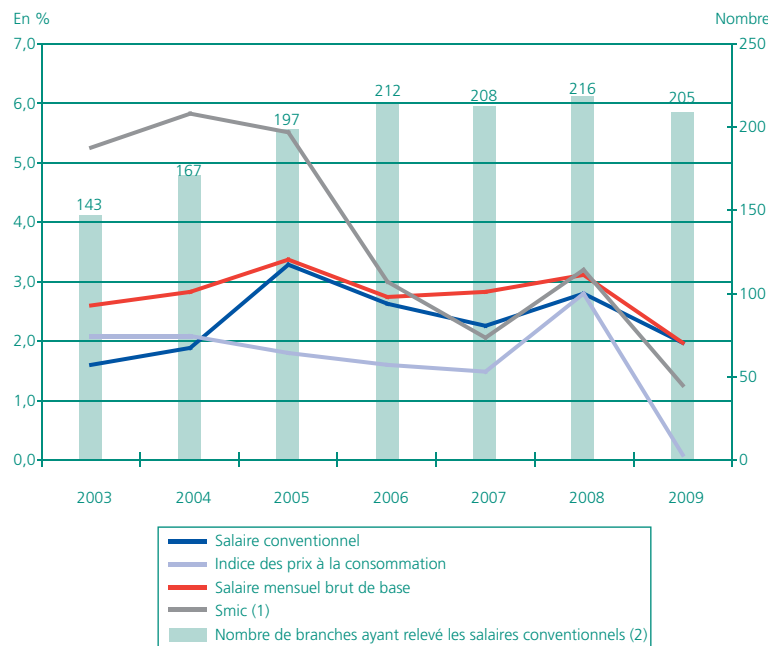
Dans un contexte où l'État joue un rôle important via la fixation du Smic et où une décentralisation progressive de la négociation salariale est à l'œuvre depuis les années 1980 [2] en raison du développement de la négociation d'entreprise (1) et d'une individualisation croissante des salaires, quel rôle joue la négociation de branche dans l'augmentation des salaires réels ? Le lien entre la revalorisation des minima conventionnels et l'évolution des salaires n'est *a priori* pas immédiat. Pour les faibles niveaux de qualification, le salaire conventionnel est souvent très proche du Smic [4] et lorsqu'il lui est inférieur, c'est le Smic qui s'applique. Par ailleurs, il n'existe aucune obligation légale d'appliquer à l'ensemble des salaires payés dans l'entreprise les revalorisations des minima négociées au niveau de la branche lorsque les salaires sont supérieurs aux minima conventionnels, ce qui peut limiter la portée des revalorisations de branche sur les salaires réels.

Pour éclairer cette question, cette étude présente une estimation de l'impact des relèvements salariaux de branche sur l'évolution du salaire mensuel brut de base à partir du panel de l'enquête Acemo trimestrielle et de la base DGT-Dares des accords salariaux de branche sur la période 2003-2009 (encadré 1). L'analyse porte sur les salariés des entreprises de 10 salariés ou plus d'un échantillon de 251 branches du secteur concurrentiel, hors agriculture, couvrant ou ayant couvert plus de 5 000 salariés, soit 10,5 millions de salariés en 2008.

Depuis 2005, le salaire mensuel brut de base et le salaire conventionnel ont eu, au niveau macroéconomique, des évolutions moyennes proches

Sur la période 2005-2009, les hausses annuelles moyennes du salaire mensuel brut de base (SMB) et des minima conventionnels (2) ont des profils proches (graphique 1). Depuis 2005, l'écart entre les deux hausses est souvent très faible alors qu'il était d'environ un point en 2003 et 2004. La réduction de cet écart peut notamment s'expliquer par la forte augmentation du nombre de branches ayant revalorisé les salaires conventionnels entre 2003 et 2006, dans un contexte marqué par la fin de la période de transition vers les 35 heures et la relance de la négociation impulsée

Graphique 1 • Évolutions annuelles du salaire conventionnel, du salaire mensuel brut de base, de l'indice des prix à la consommation et du Smic, 2003-2009



(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.

(2) Les changements de classification et les accords instituant les barèmes 35 h ne sont pas comptabilisés comme des relèvements du salaire conventionnel.

Lecture : en 2003, la croissance du salaire conventionnel a été de +1,6 % en moyenne et celle du SMB de +2,6 % et 143 branches ont relevé les salaires conventionnels.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus d'un échantillon de 251 branches.

Note : les évolutions sont données en glissement annuel.

par les pouvoirs publics à partir de 2005 [4]. Depuis 2006, chaque année, plus de quatre branches sur cinq revalorisent les salaires conventionnels alors qu'elles n'étaient que 55 % en 2003.

Les évolutions de salaire conventionnel et du SMB sont en partie déterminées par des facteurs communs. En effet, les salaires conventionnels et les salaires mensuels de base progressent à un rythme annuel très proche de celui du Smic depuis 2006 (3), les branches ayant été incitées à porter les salaires du bas de leur grille de classification à un niveau au moins égal à celui du Smic dans le cadre de la relance de la négociation. Les évolutions du SMB et celles du salaire conventionnel connaissent aussi des inflexions assez concordantes avec celles de l'inflation, sauf en 2005 où la croissance du SMB et celle du salaire conventionnel ont été très élevées malgré une inflation plus faible qu'en 2003-2004 (graphique 1). La forte progression des salaires conventionnels en 2005 s'explique en partie par le fait que des branches n'ayant pas négocié les salaires conventionnels depuis plusieurs années ont conclu des accords de revalorisation salariale et « rattrapé » leur retard. 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. De plus, la fin de la période de la transition vers les 35 heures a pu jouer un effet d'entraînement sur les salaires cette année-là.

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.

(1) Les accords salariaux d'entreprise concernent cependant toujours environ trois fois moins de salariés que les accords salariaux de branche [3].

(2) Voir encadré 1 pour la définition des concepts et encadré 2 pour la méthode de calcul.

(3) Entre 2003 et 2005, la hausse du Smic horaire, qui ne concernait que les entreprises restées à 39 heures, était nettement supérieure à celle du SMB et des salaires conventionnels. La loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi a en effet organisé la convergence sur les années 2003-2005 du Smic et des diverses garanties mensuelles de rémunération (GMR) instituées lors du passage aux 35 heures. Le Smic horaire a alors fortement augmenté pour rejoindre le niveau de la plus haute GMR.



L'inflation n'influence pas seulement l'évolution des salaires conventionnels via les revalorisations du Smic. Par exemple, certaines branches prévoient des clauses spécifiques de rendez-vous au cas où l'inflation progresserait trop rapidement. Ainsi, dans la branche des entreprises de propreté, « dans le cas où l'indice général national des prix à la consommation (hors tabac) publié par l'Insee ferait apparaître, par rapport au dernier indice connu lors de la dernière négociation, une hausse en pourcentage supérieure au pourcentage d'augmentation de la rémunération minimale hiérarchique de l'AS1 (4) résultant du dernier accord sur les rémunérations minimales hiérarchiques, les parties conviennent de se réunir dans un délai maximum de 3 semaines » [5].

Au niveau trimestriel, les évolutions du SMB et du salaire conventionnel ont des profils proches, avec une progression plus forte au 1^{er} trimestre ainsi qu'aux trimestres de revalorisation du Smic (3^e trimestre de chaque année et 2^e trimestre 2008 lorsque le Smic a été revalorisé de façon anticipée en mai) (graphique 2). Même si elles sont plus généralement marquées ces trimestres-là, des hausses de SMB et de salaire conventionnel prennent aussi effet à d'autres moments de l'année. Ainsi, dans les branches de la métallurgie, plus d'un tiers des accords de branche fixent au dernier trimestre les rémunérations annuelles garanties pour l'année en cours.

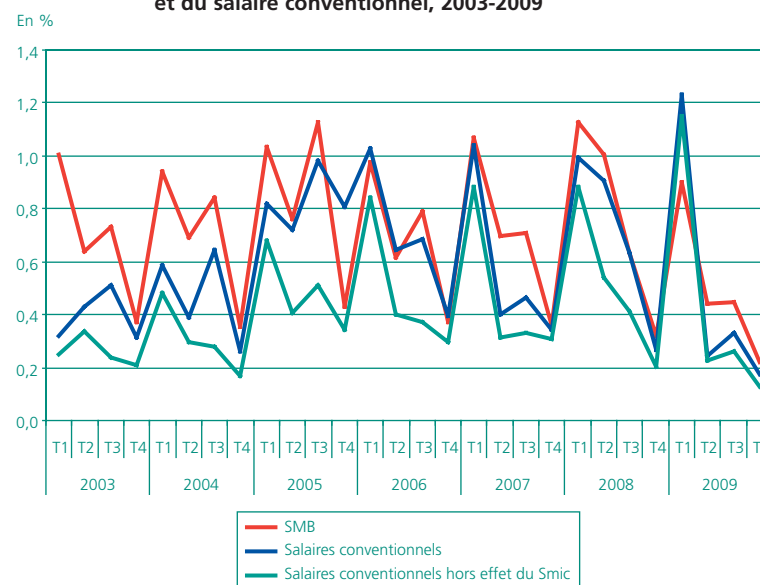
Si l'on ne considère que les hausses de salaire conventionnel qui garantissent des rémunérations supérieures au Smic (encadré 2), la hausse moyenne du salaire conventionnel ainsi calculée est nettement plus faible au 3^e trimestre (graphique 2). Ce sont surtout les hausses octroyées aux plus faibles niveaux de qualification « ouvriers »

et « employés » qui diminuent (tableau 1) : pour ces salariés, la branche offre souvent peu de garanties de rémunération supplémentaires par rapport au Smic. La corrélation entre les évolutions du salaire conventionnel et les évolutions trimestrielles du SMB diminue alors légèrement : +0,70 pour les hausses de salaire conventionnel qui garantissent des rémunérations supérieures au Smic contre +0,75 toutes hausses de salaire conventionnel confondues.

Au niveau des salariés, les hausses du salaire conventionnel et du SMB sont moins concordantes

Au niveau des salariés, une revalorisation des minima de branche ne s'accompagne pas toujours d'une revalorisation du SMB le même trimestre. À l'inverse, le SMB peut progresser un

Graphique 2 • Évolutions trimestrielles du SMB et du salaire conventionnel, 2003-2009



Lecture : au 3^e trimestre 2003, la croissance du salaire conventionnel a été de 0,5 % en moyenne et celle du SMB de 0,7 %.

Si l'on ne considère que les hausses qui garantissent des salaires conventionnels supérieurs au Smic (encadré 2), la hausse moyenne du salaire conventionnel a été de 0,2 % ce même trimestre.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus d'un échantillon de 251 branches.

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

(4) AS1 (agent de service de niveau 1) : c'est le plus faible niveau de qualification de la branche des entreprises de propreté.

Tableau 1 • Évolution moyenne du salaire conventionnel entre 2003 et 2009, selon que l'on prenne en compte ou pas l'effet du Smic

	Évolution des salaires conventionnels				Évolution des salaires conventionnels "hors effet du Smic"			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Minimum ouvriers	0,65	0,81	1,27	0,46	0,28	0,17	0,14	0,02
Maximum ouvriers.....	0,69	0,56	0,69	0,46	0,69	0,55	0,67	0,45
Minimum employés.....	0,84	0,55	0,83	0,35	0,27	0,13	0,09	0,02
Maximum employés	0,78	0,56	0,49	0,41	0,76	0,36	0,41	0,21
Minimum professions intermédiaires	1,01	0,45	0,46	0,30	1,01	0,39	0,40	0,24
Maximum professions intermédiaires.....	0,90	0,46	0,32	0,32	0,90	0,46	0,32	0,32
Minimum cadres	1,12	0,41	0,27	0,23	1,12	0,41	0,27	0,23
Maximum cadres	1,24	0,26	0,14	0,21	1,24	0,26	0,14	0,21

Note : le minimum désigne le plus faible niveau de qualification ; le maximum le plus haut.

Lecture : sur la période 2003-2009, le salaire conventionnel du plus faible niveau de qualification « ouvriers » a augmenté de 0,65 % en moyenne au 1^{er} trimestre ; si l'on ne considère que les revalorisations qui garantissent des salaires conventionnels supérieurs au Smic (encadré 2), le salaire conventionnel du plus faible niveau de qualification « ouvriers » a augmenté de 0,28 %.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus d'un échantillon de 251 branches.

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

trimestre sans qu'il y ait eu revalorisation du salaire conventionnel.

La proportion de salariés (5) concernés par une hausse du SMB un trimestre donné est toujours supérieure ou égale lorsqu'il y a eu une revalorisation du salaire conventionnel ce même trimestre (graphique 3a). Néanmoins, plus de la moitié des salariés rattachés à un niveau de qualification

dont le minimum conventionnel a été revalorisé n'ont pas vu leur SMB augmenter le même trimestre. En effet, les entreprises ne sont pas obligées d'appliquer les relèvements de branche si les salaires qu'elles versent sont supérieurs aux minima conventionnels. De plus, lorsque les revalorisations permettent simplement de rattraper le *Smic a posteriori*, l'ajustement des salaires men-

(5) Les proportions de salariés sont calculées à partir des effectifs par poste de l'enquête trimestrielle Acemo.

Encadré 1

PRÉSENTATION DES DONNÉES

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 2003-2009 pour un échantillon de 278 branches couvrant ou ayant couvert plus de 5 000 salariés, soit au total un ensemble de branches couvrant 13,8 millions de salariés en 2008.

Pour chaque branche et chaque catégorie socioprofessionnelle couverte par la branche (ouvrier, employé, profession intermédiaire, cadre), le salaire conventionnel est suivi pour le plus bas niveau de qualification (coefficient minimum) et le plus haut (coefficient maximum), soit huit niveaux de qualification au maximum si la branche couvre les quatre catégories socioprofessionnelles. 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 du *Smic*. Les salaires garantis sont des salaires mensuels ou annuels qui ont une assiette plus large que la précédente. Environ la moitié des relèvements sur la période 2003-2009 portent sur des salaires hiérarchiques. Lorsque plusieurs types de salaires sont négociés pour un même niveau de qualification, les informations sont disponibles pour chaque type de salaire.

Par ailleurs, lorsque le mois de signature de l'accord est postérieur au mois d'effet (accord rétroactif), on considère le mois de signature comme mois d'effet car c'est à cette date-là que les décisions de branche auront potentiellement un effet sur les salaires réels. Les accords rétroactifs concernent principalement le secteur de la métallurgie qui négocie en fin d'année les rémunérations annuelles garanties pour l'année écoulée.

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. Elle couvre ainsi environ 12 millions de salariés et 200 000 entreprises. 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.

À partir de la grille de classification de la convention collective, trois niveaux de qualification sont définis pour chaque catégorie socioprofessionnelle (ouvrier, employé, profession intermédiaire et cadre) couverte par la convention. Les établissements répondants choisissent des postes de travail représentatifs de chaque niveau et déclarent pour chacun le salaire et l'horaire mensuels de base. Les douze niveaux de poste suivis trimestre après trimestre ont été « panélisés » [9], ce qui permet de suivre l'évolution trimestrielle du SMB de chaque poste. Ces postes étant représentatifs de salariés, la notion de « salarié » plutôt que celle de « poste » sera privilégiée dans l'étude [10].

Cette base comprend par ailleurs le niveau de garantie mensuelle de rémunération (GMR) en vigueur dans l'établissement.

Appariement des deux bases de données

L'appariement consiste à attribuer à chaque observation du panel Acemo l'évolution du salaire conventionnel correspondante. Il est réalisé sous l'hypothèse que la hausse du coefficient minimum de chaque catégorie socioprofessionnelle est représentative de la hausse du minimum conventionnel du niveau de qualification 1 de l'enquête Acemo et que la hausse du coefficient maximum est représentative de la hausse du minimum conventionnel des niveaux de qualification 2 et 3 de l'enquête Acemo. Lorsque les niveaux de qualification Acemo et DGT ne concordent pas, les données DGT ont été corrigées. Lorsque c'était possible, les cadres supérieurs ont été exclus de l'analyse car leurs salaires ne sont pas fixés par barème conventionnel.

Lorsque plusieurs types de salaire conventionnel sont négociés pour un même niveau de qualification, on choisit en priorité la hausse du salaire hiérarchique (dont l'assiette est la plus proche de celle du SMB) puis celle du salaire garanti mensuel. Les évolutions des différents types de salaire sont toutefois souvent très proches.

Certaines branches sont mal couvertes par l'enquête Acemo trimestrielle : ce sont les branches où la part des activités des ménages est importante (branches des particuliers employeurs) et les branches où la proportion d'entreprises de moins de 10 salariés est élevée (coiffure par exemple). Seules les branches dont la couverture est supérieure à 50 % dans l'enquête Acemo trimestrielle sont conservées dans l'analyse (251 branches couvrant 11,8 millions de salariés en 2008 dont 10,5 M dans le champ Acemo).

Limites des bases de données

- Le salaire mensuel brut de base (SMB)

L'assiette du SMB est inférieure à celles des minima conventionnels (hiérarchiques ou garantis), qui peuvent inclure certaines primes. On risque 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. Un autre risque de sous-estimation vient du fait que les entreprises peuvent verser l'écart entre salaire effectif et salaire conventionnel sous forme de prime, ce qui ne devrait *a priori* pas apparaître dans le SMB.

- Les entreprises de moins de 10 salariés

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. On risque donc de sous-estimer l'impact des accords de branche sur l'évolution du SMB en se limitant aux entreprises de 10 salariés ou plus.

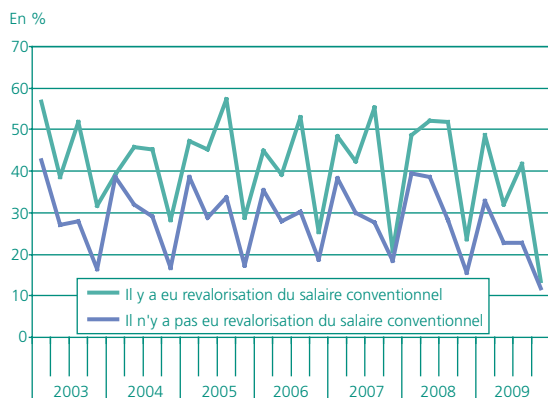
- Observation trimestrielle

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 du salaire conventionnel sur le SMB.

- Comparaison des niveaux de salaires conventionnels et de SMB

Il serait intéressant de voir si, dans les branches où le SMB est largement supérieur au salaire conventionnel, les revalorisations de branche influencent quand même l'évolution du SMB. Toutefois, l'enquête Acemo trimestrielle ne permet pas une analyse des niveaux de salaire car les postes ne sont pas sélectionnés aléatoirement au sein des unités interrogées. Cette comparaison des niveaux de salaires conventionnels et des niveaux de salaires réels (salaire de base, rémunération brute totale) est l'objet d'une autre étude en cours à partir de l'enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires (Ecmoss).

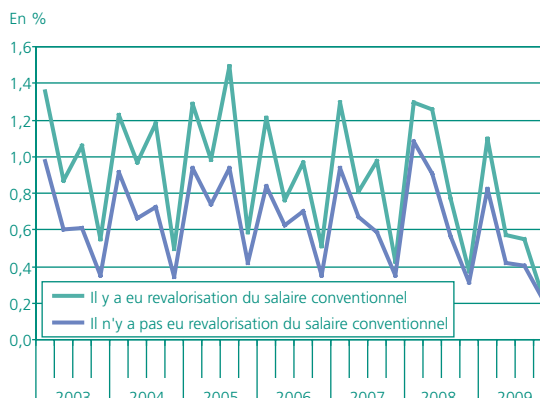
Graphique 3a • Proportion de salariés concernés par une hausse du SMB selon qu'il y ait eu ou non revalorisation du salaire conventionnel



Lecture : au 1^{er} trimestre 2003, 56,8 % des salariés dont le salaire conventionnel a été revalorisé ce trimestre ont été concernés par une hausse du SMB ; cette proportion s'élevait à 42,7 % pour les salariés dont le salaire conventionnel n'a pas été revalorisé.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus d'un échantillon de 251 branches.

Graphique 3b • Évolution trimestrielle du SMB selon qu'il y ait eu ou non revalorisation du salaire conventionnel



Lecture : au 1^{er} trimestre 2003, la hausse moyenne du SMB a été de 1,36 % pour les salariés dont le salaire conventionnel a été revalorisé ce trimestre contre 0,98 % pour les salariés qui n'ont pas été concernés par une revalorisation du salaire conventionnel.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus d'un échantillon de 251 branches.



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

suels de base a déjà eu lieu, ceux-ci ne pouvant être inférieurs au Smic. Il se pourrait aussi que certaines entreprises appliquent les revalorisations salariales de branche avec un certain délai.

La hausse trimestrielle du SMB est toujours supérieure pour les salariés rattachés à un niveau de qualification dont le minimum conventionnel a été revalorisé au cours du trimestre (graphique 3b). Néanmoins, le SMB progresse aussi pour les salariés qui n'ont pas vu leur salaire conventionnel augmenter. Les entreprises peuvent en effet accorder des augmentations générales de salaire indépendamment des revalorisations de branche et recourir à des augmentations individualisées du salaire de base [6].

Les revalorisations de branche ont un effet légèrement positif en moyenne sur l'évolution du SMB

Pour analyser de façon plus précise le lien entre l'évolution du salaire conventionnel et l'évolution du SMB au niveau des salariés, il est nécessaire de tenir compte des autres facteurs de contexte susceptibles d'influer sur la progression des salaires : inflation, chômage, revalorisation du Smic, caractéristiques des établissements et des salariés, etc. (encadré 3). « Toutes choses égales par ailleurs », les revalorisations de salaire conventionnel ont un effet légèrement positif à très court terme sur l'évolution du salaire mensuel brut de base (SMB) des entreprises de 10 salariés ou plus : lorsque le salaire conventionnel augmente de 1 %, la hausse du SMB est en moyenne supérieure de 0,068 point à ce qu'elle aurait été en l'absence de revalorisation du salaire conventionnel (tableau 2, modèle 1). L'impact du Smic est quant à lui de 0,018 point. L'inflation a également un effet positif à très court terme sur les salaires (+0,230 point) tandis qu'un chômage élevé pénalise la

Tableau 2 • Estimations de l'impact à très court terme d'une hausse du salaire conventionnel sur l'évolution du SMB, 2003-2009

	Modèle 1	Modèle 2
Mesure des évolutions de salaire conventionnel		
Δsalaire conventionnel.....	0,0677* (0,0006)	
Δsalaire conventionnel "hors effet du Smic"		0,0872* (0,0008)
Contexte macroéconomique		
Δipc.....	0,2301* (0,0020)	0,2299* (0,0020)
Taux de chômage	-0,0046* (0,0001)	-0,0044* (0,0001)
Δsmic.....	0,0182* (0,0008)	0,0208* (0,0007)
Caractéristiques des établissements et des salariés		
Indicatrices de taille d'entreprise.....	oui	oui
Indicatrices du secteur d'activité de l'établissement	oui	oui
Indicatrices de catégorie socioprofessionnelle	oui	oui
R2	0,125	0,128
Nombre d'observations	2 696 016	2 696 016

Les Δ sont les log-différences trimestrielles des variables (voir encadré 3). L'ipc est l'indice des prix à la consommation.

Les écarts-types sont indiqués entre parenthèses. Les coefficients marqués d'une * sont significatifs à 5 %.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus d'un échantillon de 251 branches.

progression des salaires (-0,005 point). En moyenne, l'effet des revalorisations salariales de branche sur l'évolution du salaire mensuel brut de base ne perdure pas au-delà du trimestre d'entrée en vigueur (6).

Si l'on ne s'intéresse qu'aux hausses de salaire conventionnel qui garantissent des rémunérations supérieures au Smic, l'effet des revalorisations conventionnelles sur l'évolution du SMB est plus élevé : +0,087 contre +0,068 toutes hausses confondues (tableau 2, modèle 2 et modèle 1). Ce résultat se vérifie surtout pour les plus faibles niveaux de qualification « ouvriers » et « employés » : les hausses de salaire conventionnel qui procurent une rémunération supérieure au Smic se répercutent à hauteur de +0,220 point

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.

(6) Les coefficients des termes retardés de hausse de salaire conventionnel ne sont pas significatifs.

sur le SMB pour les ouvriers faiblement qualifiés et de +0,218 pour les employés faiblement qualifiés, contre respectivement +0,038 et +0,049 toutes hausses confondues. En effet, pour ces niveaux de qualification, les revalorisations de salaire conventionnel ne permettent souvent qu'une mise en conformité *a posteriori* avec le Smic, d'où un faible impact sur l'évolution du SMB en général. En revanche, les revalorisations qui offrent des garanties de rémunération supplémentaires par rapport au Smic concernent surtout des branches dans lesquelles la proportion de salariés ayant une rémunération proche du Smic est élevée (entreprises de propreté, entreprises de prévention et sécurité par exemple) : si le salaire conventionnel dépasse le Smic, les salariés rémunérés aux alentours du Smic seront systématiquement concernés par la revalorisation de branche. Pour les faibles niveaux de qualification, la revalorisation de branche n'a donc vraiment d'impact sur le SMB que lorsqu'elle offre des garanties de rémunération supplémentaires par rapport au Smic. Pour les autres niveaux de qualification, dont les salaires conventionnels sont en moyenne nettement supérieurs au Smic [4], les revalorisations de branche ont un effet positif et peu différent sur l'évolution du SMB selon qu'elles sont considérées dans leur ensemble ou restreintes aux seules hausses garantissant des rémunérations supérieures au Smic.

Dans les analyses qui suivent, les hausses de salaire conventionnel qui garantissent des rémunérations supérieures au Smic seront privilégiées car elles permettent de mieux distinguer l'effet propre de la négociation de branche de celui du Smic.

L'impact à très court terme des revalorisations de branche sur le SMB est plus faible dans les grandes entreprises ou lorsque les revalorisations sont peu fréquentes

L'impact sur le SMB des revalorisations de branche garantissant des rémunérations supérieures au Smic varie selon les caractéristiques de l'entreprise et la fréquence des négociations. Les revalorisations de branche ont un effet plus marqué sur le SMB dans les petites entreprises. Ainsi, dans les entreprises de 50 à 99 salariés, l'impact sur le SMB d'une hausse de 1 % du salaire conventionnel est supérieur de 0,014 point à celui observé dans les entreprises de 500 salariés ou plus (graphique 4). En revanche, dans les entreprises de 100 à 499 salariés, l'effet des hausses de salaire conventionnel n'est pas significativement différent de celui observé dans les entreprises de 500

Encadré 2

CALCUL DES HAUSSES MOYENNES DES SALAIRES CONVENTIONNELS

Salaire conventionnel

Pour chaque convention collective, la hausse moyenne du salaire conventionnel peut être calculée de deux façons.

- À partir des effectifs DADS : les hausses de chaque niveau de qualification sont pondérées par l'effectif de ce niveau compris dans le champ de l'enquête Acemo trimestrielle. Pour les branches de la métallurgie et la majorité des branches du secteur général, ces effectifs 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. Ils correspondent aux effectifs au 31/12/2008. Pour les avenants infranationaux du BTP, les effectifs sont ceux communiqués à la DGT par les correspondants de branche.

- À partir de l'enquête Acemo trimestrielle : une hausse de salaire conventionnel étant attribuée à chaque poste de l'enquête Acemo trimestrielle, on calcule la hausse moyenne du salaire conventionnel un trimestre ou une année donnés en utilisant les pondérations de l'enquête Acemo trimestrielle.

Ces deux méthodes conduisent à des résultats très proches. Les hausses présentées dans cette étude sont calculées à partir de la deuxième méthode, car c'est celle-ci qui est utilisée pour le calcul des hausses de salaire conventionnel garantissant des rémunérations supérieures au Smic.

Ces deux méthodes de calcul supposent 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 [4].

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

Le Smic influence le calendrier et l'ampleur des hausses de salaire conventionnel, les branches étant incitées à maintenir les salaires du bas de leur grille de classification à un niveau supérieur ou égal au Smic. Les hausses octroyées à ces niveaux de qualification dépendent donc fortement de l'évolution anticipée du Smic (si la branche négocie avant juillet) (1) ou de celle constatée (si la branche négocie après juillet). De plus, lorsque le salaire conventionnel est inférieur au Smic, c'est ce dernier qui s'applique. Pour neutraliser cette influence du Smic sur les salaires conventionnels, un indicateur complémentaire de hausse du salaire conventionnel est calculé ne prenant en compte que les « bonus » de rémunération que la convention collective offre par rapport 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 n'est pas le salaire conventionnel mais le Smic (11 % des salariés sur la période 2003-2009) ;

- 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 et non la différence entre l'ancien et le nouveau niveau de salaire conventionnel (11 %) ;

- lorsque le salaire conventionnel avant et après revalorisation est supérieur au Smic, la hausse du salaire conventionnel n'est pas modifiée (78 %).

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

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

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

(1) Jusqu'en 2009, la revalorisation légale du Smic intervenait au 1^{er} juillet.

salariés ou plus. Le plus faible effet de la hausse du salaire conventionnel dans les grandes entreprises peut notamment s'expliquer par le fait que la négociation d'entreprise y est plus développée [7] et que les salaires y sont plus élevés en moyenne [8].

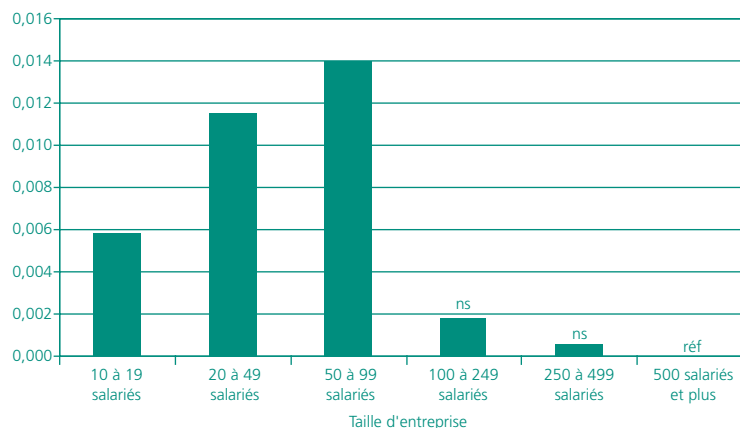
L'effet des revalorisations de salaire conventionnel sur le SMB varie aussi selon la durée écoulée depuis la précédente revalorisation. Les relèvements qui interviennent régulièrement (fréquence annuelle ou infra-annuelle) sont ceux qui ont le plus d'effet sur le SMB : lorsque le dernier relèvement a pris effet moins de 5 trimestres auparavant, l'impact d'une hausse de 1 % du salaire conventionnel est supérieur de 0,130 à 0,140 point par rapport à la situation où le dernier relèvement a pris effet il y a plus de 2 ans (graphique 5). En revanche, lorsque le dernier accord a pris effet il y a 6 à 8 trimestres, l'écart n'est plus que de 0,027 point. Lorsque la branche conclut rarement des accords, les minima conventionnels tendent à décrocher par rapport au salaire mensuel brut de base et les revalorisations de salaire conventionnel ont donc moins d'impact.

L'effet des revalorisations de branche peut également être très différent d'une branche à l'autre. Afin d'examiner plus en détail les processus à l'œuvre au niveau de la branche, quelques branches importantes en termes d'effectifs (plus de 100 000 salariés) et très bien couvertes par l'enquête Acemo trimestrielle (couverture supérieure à 90 %) ont été sélectionnées (7) : ce sont les branches de la propreté (1810), de la prévention sécurité (1351), de la plasturgie (0292), du commerce alimentaire (2216) et de la métallurgie cadres (0650).

Dans les entreprises de propreté et celles de la prévention et de la sécurité, le salaire conventionnel a joué un rôle régulateur important sur la période 2003-2009

Les branches de la propreté et de la prévention et sécurité ont une proportion élevée de salariés fai-

Graphique 4 • Effet des revalorisations de salaire conventionnel (hors effet du Smic) sur le SMB selon la taille d'entreprise (2003-2009)



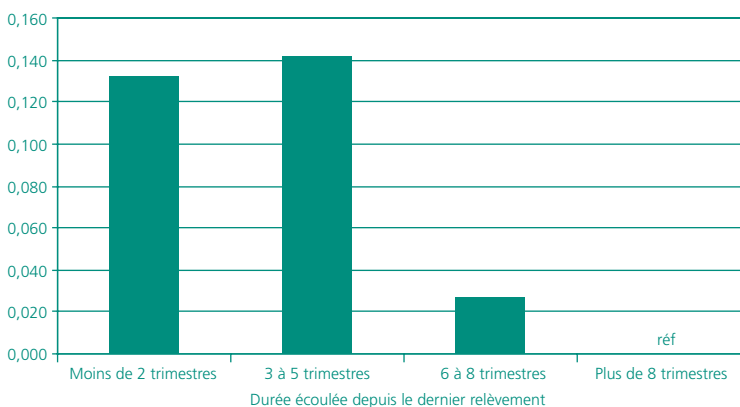
Notes : des termes croisant la taille d'entreprise et l'évolution du salaire conventionnel ont été inclus dans l'équation du modèle 2 ; les coefficients reportés sont ceux des termes croisés.

ns : non significatif à 5 %.

Lecture : dans les entreprises de 50 à 99 salariés, l'impact d'une hausse de 1 % du salaire conventionnel est supérieur de 0,014 point à celui observé dans les entreprises de 500 salariés ou plus.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus d'un échantillon de 251 branches.

Graphique 5 • Effet des revalorisations de salaire conventionnel (hors effet du Smic) sur le SMB selon la durée écoulée depuis la dernière revalorisation (2003-2009)



Notes : des termes croisant la durée écoulée depuis la dernière revalorisation et l'évolution du salaire conventionnel ont été inclus dans l'équation du modèle 2 ; les coefficients reportés sont ceux des termes croisés.

ns : non significatif à 5 %.

Lecture : quand la durée écoulée depuis le précédent relèvement est inférieure à 2 trimestres, l'effet d'une hausse du salaire conventionnel sur le SMB est supérieur de 0,132 point par rapport à la situation où la durée écoulée est supérieure à 8 trimestres.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus d'un échantillon de 251 branches.

blement qualifiés : la branche des entreprises de propreté compte environ 330 000 salariés dont 80 % sont des « agents de service » situés au bas de la grille de classification (AS1 à AS3), celle des entreprises de prévention et de sécurité environ 140 000 salariés dont plus de 60 % sont des employés situés au plus faible niveau de qualification. Ces branches cherchent à maintenir leur plus faible niveau de salaire conventionnel à un niveau au moins égal au Smic. En effet, la branche des entreprises de propreté négocie en début d'année les nouveaux salaires conventionnels qui prendront effet en juillet et elle intègre une clause de rendez-vous « au cas où la valeur du Smic au 1^{er} juillet [vient] rattraper la valeur [du coefficient minimum] applicable à la même date » [5]. Cela a par exemple été le cas en 2006 et en 2008 et les salaires conventionnels ont été revalorisés en début d'année suivante à un niveau légèrement



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.

(7) L'identifiant de convention collective (IDCC) est donné entre parenthèses.

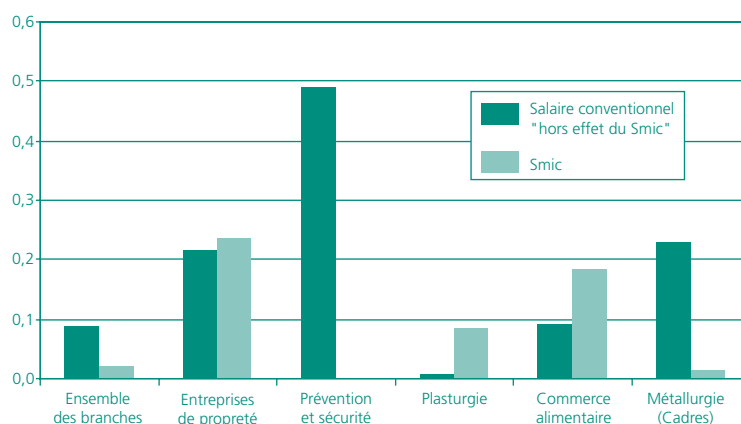
supérieur au Smic en vigueur. Dans la branche des entreprises de prévention et sécurité, les hausses de salaire conventionnel sont décidées en fin d'année pour l'année ou les deux années suivantes, anticipant ainsi les futures hausses du Smic. Le salaire du premier coefficient de la grille de classification (coefficient 120 (8)) a toujours été maintenu au-dessus du Smic entre 2003 et 2008 (en 2009, il était inférieur de 15 centimes au Smic mensuel).

Dans la branche des entreprises de propreté, les évolutions du SMB, du Smic et du salaire conventionnel ont des profils très similaires (9) (graphique 8). Les revalorisations de salaire conventionnel dépendent fortement de celles du Smic mais ont toutefois un effet propre sur l'augmentation du SMB.

« Toutes choses éga-

les par ailleurs », une hausse de 1 % du salaire conventionnel (hors effet du Smic) se répercute à hauteur de 0,214 point sur le SMB. Le Smic a quant à lui un effet de 0,238 point (graphique 6).

Graphique 6 • Effet des revalorisations de salaire conventionnel (hors effet du Smic) par branche, 2003-2009



Lecture : dans la branche des entreprises de propreté, les revalorisations de salaire conventionnel qui garantissent des rémunérations supérieures au Smic ont un impact moyen de +0,214 point sur l'évolution du SMB ; le Smic a pour sa part un impact de +0,238 point.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus.

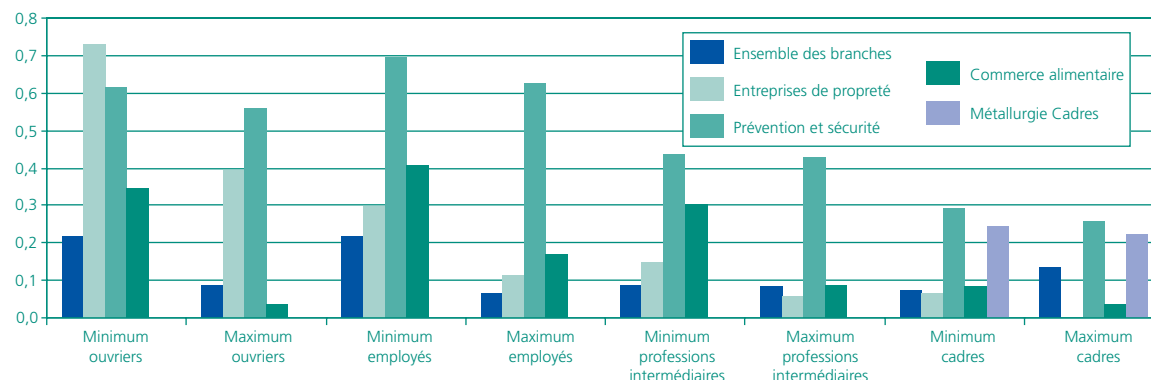


Sources : Dares, panel de l'enquête Acemo trimestrielle ; DGT-Dares, base des accords salariaux de branche.

(8) Les coefficients 100 à 110 étaient, depuis l'accord du 26 septembre 1990, des coefficients d'accueil (période d'essai du salarié) ; ils ont été supprimés en 2006.

(9) Sauf au deuxième trimestre 2008 où, malgré l'absence de revalorisation du salaire conventionnel, le SMB a progressé en raison de la revalorisation anticipée du Smic au mois de mai.

Graphique 7 • Effet des revalorisations de salaire conventionnel (hors effet du Smic) par branche et selon le niveau de qualification, 2003-2009



Note : la branche de la plasturgie n'est pas reportée car les coefficients ne sont pas significatifs, sauf pour le minimum employés.

Lecture : dans la branche des entreprises de propreté, les revalorisations de salaire conventionnel qui garantissent des rémunérations supérieures au Smic ont un impact moyen de +0,787 point sur l'évolution du SMB pour le plus faible niveau de qualification « ouvriers ».

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus.



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

Encadré 3

ESTIMATION DE L'IMPACT DES HAUSSES DE SALAIRE CONVENTIONNEL 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^{er} trimestre 2003 au 4^e trimestre 2009, soit 28 trimestres d'observation.

On estime un modèle ayant la structure 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 l'évolution 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 l'évolution 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. β 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 et la variation trimestrielle du Smic ;

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

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

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 fait de même pour les différences par niveau de qualification ou selon la durée écoulée entre deux revalorisations.

Pour contrôler l'ensemble des effets conjoncturels un trimestre donné, un second modèle intègre, parmi les autres déterminants des évolutions du SMB, des indicatrices trimestrielles plutôt que la variation trimestrielle de l'indice des prix à la consommation, le niveau de chômage et la variation trimestrielle du Smic. S'il permet de mieux contrôler les aléas conjoncturels, ce modèle ne permet en revanche pas d'estimer séparément l'impact du Smic et du salaire conventionnel. Avec cette seconde modélisation, l'impact du salaire conventionnel reste positif (0,050 pour le salaire conventionnel, 0,061 pour le salaire conventionnel « hors effet du Smic ») mais il est légèrement plus faible que dans le modèle sans indicatrices trimestrielles (respectivement 0,068 et 0,087, tableau 2).

L'impact du salaire conventionnel est particulièrement élevé pour le plus faible niveau de qualification « ouvriers ». En effet, en raison de la forte concentration des salariés au voisinage du Smic, une revalorisation portant le salaire conventionnel au-dessus du Smic concernera de nombreux salariés. Ainsi, suite à la revalorisation des salaires conventionnels au 1^{er} février 2009 à des niveaux tous supérieurs au Smic, la proportion de salariés concernés par la revalorisation du Smic au 1^{er} juillet 2009 a chuté à 11 % alors qu'un an auparavant, au 1^{er} juillet 2008, plus de 60 % des salariés avaient été concernés par la hausse du Smic [1]. Dans cette branche, les revalorisations salariales de branche jouent donc un rôle important dans les évolutions du SMB, surtout pour les faibles niveaux de qualification « ouvriers » et « employés » mais aussi pour des niveaux de qualification plus élevés (graphique 7). La branche répercutant les hausses du Smic à l'ensemble de la grille de classification et les hausses de salaire conventionnel se répercutant à leur tour assez fortement sur l'évolution du SMB, de forts effets de diffusion du Smic sont constatés au sein de la branche de la propreté [8].

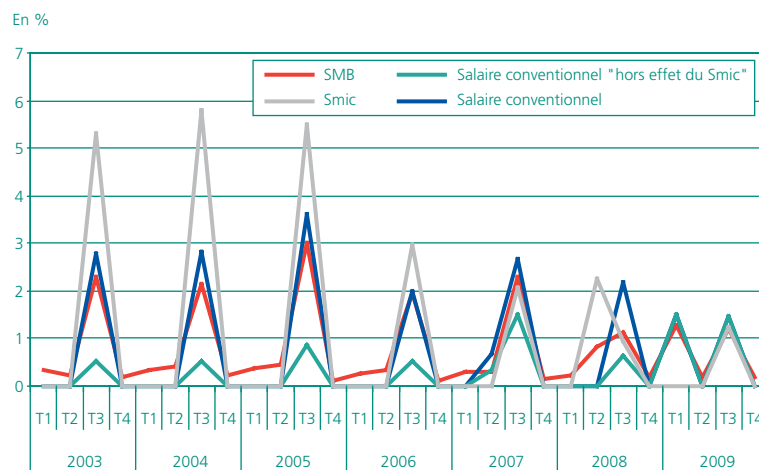
Dans la branche des entreprises de la prévention et de la sécurité, la hausse du SMB est particulièrement forte les trimestres où une hausse des salaires conventionnels prend effet tandis qu'elle est faible autrement (graphique 9). En revanche, le Smic a peu d'impact sur l'évolution du SMB, les hausses du SMB au 3^e trimestre n'étant pas particulièrement marquées, sauf en cas de revalorisation du salaire conventionnel. Ceci est dû au fait que sur la période, le salaire conventionnel a été très souvent supérieur au Smic en vigueur et parfois même au Smic de l'année suivante. Une fois neutralisés les effets de la conjoncture et les caractéristiques des établissements et des salariés, une hausse de 1 % du salaire conventionnel (hors effet du Smic) a un impact de 0,492 point sur la hausse du SMB tandis que le Smic n'a pas d'effet significatif (graphique 6). Les revalorisations de salaire conventionnel ont un impact supérieur à 0,2 point pour tous les niveaux de qualification (graphique 7) mais elles sont particulièrement

déterminantes pour les faibles niveaux de qualification employés (impact de 0,695 point). La branche a donc un rôle important dans l'évolution du SMB pour tous les niveaux de qualification.

Dans la métallurgie cadres, il existe une forte corrélation entre salaire conventionnel et SMB sur la période 2003-2009

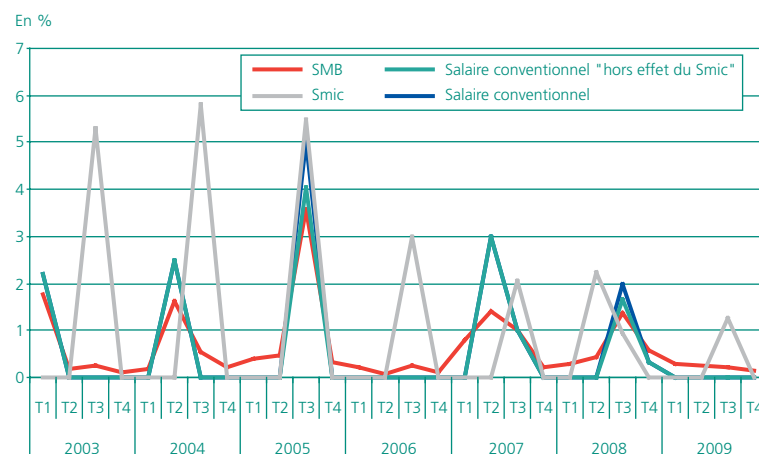
Dans la branche de la métallurgie cadres, dominée par de grosses entreprises (plus de 55 % des salariés travaillent dans des entreprises de 500 salariés et plus), les salaires convention-

Graphique 8 • Évolutions trimestrielles du SMB et du salaire conventionnel dans la branche des entreprises de la propreté, 2003-2009



Lecture : au 3^e trimestre 2003, dans la branche des entreprises de propreté, la croissance du salaire conventionnel a été de +2,8 % en moyenne et celle du SMB de +2,3 %.
Si l'on ne considère que les hausses qui garantissent des salaires conventionnels supérieurs au Smic, la hausse moyenne du salaire conventionnel a été de +0,5 % ce même trimestre.
Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus.

Graphique 9 • Évolutions trimestrielles du SMB et du salaire conventionnel dans la branche des entreprises de prévention et sécurité, 2003-2009



Lecture : au 1^{er} trimestre 2003, dans la branche des entreprises de prévention et sécurité, la croissance du salaire conventionnel a été de 2,2 % en moyenne et celle du SMB de 1,8 % ; si l'on ne considère que les hausses qui garantissent des salaires conventionnels supérieurs au Smic, la hausse moyenne du salaire conventionnel a été de 2,2 % ce même trimestre.
Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus.



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



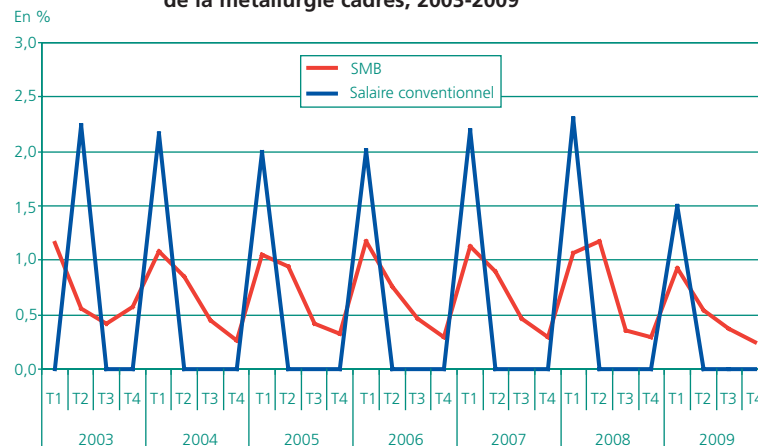
Sources : Dares, panel de l'enquête Acemo trimestrielle ; DGT-Dares, base des accords salariaux de branche.

nels ont été revalorisés chaque année entre 2003 et 2009. En général, la branche fixe en fin d'année les rémunérations annuelles garanties pour l'année à venir. La hausse du SMB est particulièrement marquée chaque année au 1^{er} trimestre et elle reste soutenue au 2^e trimestre (graphique 10), surtout dans les entreprises de 500 salariés et plus, ce qui peut être un effet de la négociation d'entreprise. Les revalorisations de salaire conventionnel (10) ont un effet positif sur l'évolution du SMB : une hausse de 1 % du salaire conventionnel se répercute sur la hausse du SMB à hauteur de 0,229 point. L'impact est le même tout au long de la grille de classification (graphique 7).

Dans le commerce alimentaire, les revalorisations du Smic ont influencé plus fortement l'évolution des salaires que les revalorisations des salaires conventionnels sur la période 2003-2009

Composée majoritairement d'employés (environ 70 % des salariés) et dominée par de grosses entreprises (plus de 50 % des salariés travaillent dans des entreprises de 500 salariés ou plus), cette branche fait face régulièrement à des difficultés de négociation. Les revalorisations des salaires conventionnels sont donc assez irrégulières (graphique 11). Le profil d'évolution du SMB varie selon la taille de l'entreprise : alors que les hausses les plus fortes s'observent plutôt aux 1^{er} et 2^e trimestres dans les entreprises de 500 salariés ou plus, en lien possible avec les négociations d'entreprise, elles interviennent plutôt au moment de la revalorisation du Smic (3^e trimestres et 2^e trimestre 2008) dans les entreprises de moins de 250 salariés (graphique 12). Au 1^{er} mars 2009, une

Graphique 10 • Évolutions trimestrielles du SMB et du salaire conventionnel dans la branche de la métallurgie cadres, 2003-2009



Notes : le premier coefficient de la grille des cadres de la métallurgie, qui était inférieur au Smic, a été supprimé en 2009 car il concernait peu de cadres ; sur toute la période, c'est donc le deuxième coefficient de la grille qui est considéré comme le niveau de qualification le plus faible. Tous les salaires étant supérieurs au Smic, les revalorisations de salaire conventionnel et celles « hors effet du Smic » sont donc égales.

Lecture : au 2^e trimestre 2003, dans la branche de la métallurgie cadres, la croissance du salaire conventionnel a été de 2,2 % en moyenne et celle du SMB de 0,6 %.

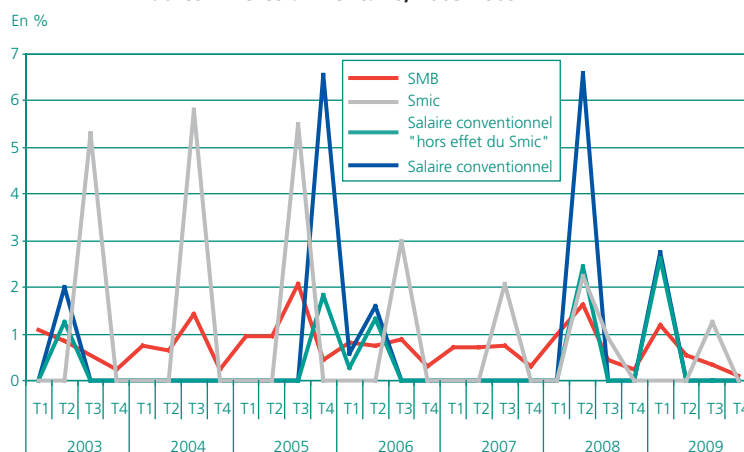
Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus.



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

(10) Dans la branche de la métallurgie cadres, tous les coefficients considérés sont supérieurs au Smic. Les revalorisations de salaire conventionnel et les revalorisations « hors effet du Smic » sont donc égales.

Graphique 11 • Évolutions trimestrielles du SMB et du salaire conventionnel dans la branche du commerce alimentaire, 2003-2009



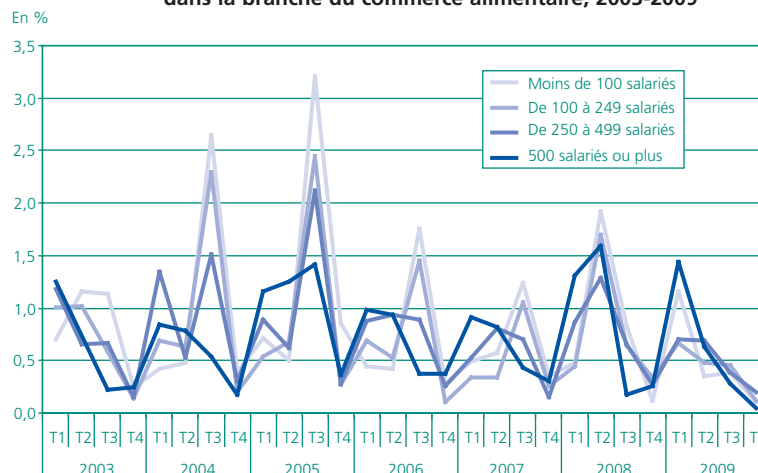
Lecture : au 2^e trimestre 2003, dans la branche du commerce alimentaire, la croissance du salaire conventionnel a été de 2,0 % en moyenne et celle du SMB de 0,9 % ; si l'on ne considère que les hausses qui garantissent des salaires conventionnels supérieurs au Smic, la hausse moyenne du salaire conventionnel a été de 1,3 % ce même trimestre.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus.



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

Graphique 12 • Évolutions trimestrielles du SMB selon la taille d'entreprise dans la branche du commerce alimentaire, 2003-2009



Lecture : au 1^{er} trimestre 2003, dans la branche du commerce alimentaire, le SMB a augmenté de 0,7 % dans les entreprises de moins de 100 salariés et de 1,3 % dans celles de 500 salariés ou plus.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus.



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

revalorisation de branche a fixé des niveaux de salaire conventionnel tous supérieurs au Smic, ce qui a entraîné une forte hausse du SMB au 1^{er} trimestre pour les entreprises de toute taille. Au total, les hausses de salaire conventionnel qui garantissent des rémunérations supérieures au Smic ont un impact moyen sur le SMB de 0,090 point, soit un ordre de grandeur proche de celui obtenu pour l'ensemble des branches. Les revalorisations du Smic ont un impact beaucoup plus élevé que celles des salaires conventionnels dans cette branche (0,185 point, graphique 6).

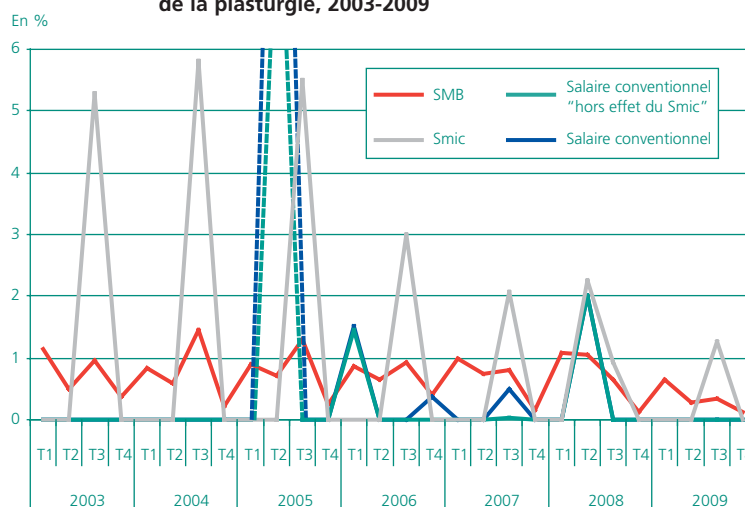
Dans la plasturgie, les évolutions du SMB apparaissent déconnectées de celles du salaire conventionnel sur la période 2003-2009

La plasturgie compte environ 60 % d'ouvriers dont près de la moitié sont situés dans les premiers coefficients de la grille de classification. Comme la branche des entreprises de propreté, la plasturgie s'était engagée à « ce que le salaire minimum du coefficient 700 au 1^{er} juillet de chaque année ne soit pas dépassé par le Smic » (accord du 16 décembre 2004) mais aussi à « ce que le salaire d'un coefficient donné soit toujours supérieur au salaire du coefficient précédent ». Après plusieurs années sans texte salarial, l'accord du 16 décembre 2004, entré en vigueur le 15 avril 2005, prévoyait ainsi des hausses importantes (11) (12) : les premiers coefficients ont été augmentés de plus de 40 % pour être mis en conformité avec le Smic, les autres d'environ 10 % en moyenne pour respecter une certaine hiérarchie salariale. Après la revalorisation de toute la grille salariale au 1^{er} février 2006, les revalorisations suivantes (au 1^{er} octobre 2006 et au 1^{er} juillet 2007) ont simplement consisté en une mise en confor-

mité des deux premiers coefficients de la grille avec le Smic. Ce n'est qu'au 1^{er} avril 2008 que les autres coefficients ont été revalorisés (graphique 13).

Au total, dans cette branche, les évolutions du SMB apparaissent largement déconnectées des évolutions du salaire conventionnel : l'impact à court terme du salaire conventionnel (hors effet du Smic) sur le SMB est quasiment nul (0,006 point) sur la période 2003-2009. Le faible effet des revalorisations de salaire conventionnel sur l'évolution du SMB dans la branche de la plasturgie peut en partie s'expliquer par leur faible fréquence (qui entraîne un décrochage entre le niveau du SMB et celui du salaire conventionnel) et par le fait qu'elles ne consistent souvent qu'en une mise en conformité avec le Smic pour les faibles niveaux de qualification. La hausse du SMB apparaît davantage corrélée aux évolutions du Smic (0,084 point) (graphique 6). Malgré la forte proportion d'ouvriers peu qualifiés dans cette branche, ce ne sont toutefois que 10 à 13 % des salariés de cette branche qui ont été concernés par la revalorisation du Smic au 1^{er} juillet entre 2007 et 2009 [1].

Graphique 13 • Évolutions trimestrielles du SMB et du salaire conventionnel dans la branche de la plasturgie, 2003-2009



Note : au deuxième trimestre 2005, la hausse du salaire conventionnel a été de 23,0 % en moyenne, 10,3 % en corrigeant du Smic.

Lecture : au 1^{er} trimestre 2006, dans la branche de la plasturgie, la croissance du salaire conventionnel a été de 1,5 % en moyenne et celle du SMB de 0,9 % ; si l'on ne considère que les hausses qui garantissent des salaires conventionnels supérieurs au Smic, la hausse moyenne du salaire conventionnel a été de 1,5 % ce même trimestre.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus.

(11) Le dernier accord salarial avant 2004 datait du 10 novembre 1998 et fixait les salaires au 1^{er} janvier 1999.

(12) L'accord du 16 décembre 2004 a toutefois été dénoncé en février 2008 et a cessé de produire ses effets en mai 2009.



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

Claire ANDRÉ (Dares).

- [1] Jauneau Y. (2009), « Les bénéficiaires de la revalorisation du Smic au 1^{er} juillet 2009 », *Premières Informations* n° 49.1, Dares, novembre.
- [2] Barrat O., Chaput H., Naboulet N., Wolff L. (2007), « Wage bargaining and compensation practices in France : an overview », Actes du colloque Négociations salariales, emploi, politique économique et monétaire.
- [3] Avouyi-Dovi S., Fougère D., Gautier E. (2009), « Les négociations salariales en France : une analyse à partir de données d'entreprises (1994-2005) », *Économie et statistique* n° 426, Insee.
- [4] André C., Breda T. (2011), « Panorama des salaires conventionnels sur la période 2003-2009 », *Dares Analyses* n° 092, décembre.
- [5] Entreprises de propreté, Avenant n° 7 du 29 septembre 2008 à l'accord du 25 juin 2002 relatif aux classifications.
- [6] Demailly D., Folques D., Naboulet A. (2010), « Les pratiques de rémunération des entreprises en 2007 : des formules hybrides tant pour les cadres que pour les non-cadres », *Premières Synthèses* n° 008, Dares, février.
- [7] Bobbio M. (2011), « Négociation collective et grèves dans les entreprises du secteur marchand en 2009 : l'emploi au cours des négociations et des grèves », *Dares Analyses* n° 047, juin.
- [8] André C. (2011), « Les salaires par secteur et par branche professionnelle en 2009 : en recul dans le secteur des activités financières et d'assurance », *Dares Analyses* n° 098, décembre.
- [9] Goarant C., Muller L. (2011), « Les effets des hausses du Smic sur les salaires mensuels dans les entreprises de plus de 10 salariés de 2006 à 2009 », *Insee-Références Salaire Emploi*.
- [10] Lezec F. (2011), « Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre au 2^e trimestre 2011 – Résultats définitifs », *Dares Indicateurs* n° 070, septembre.