

SALAIRES CONVENTIONNELS ET SALAIRES EFFECTIFS :

une corrélation variable selon la catégorie socioprofessionnelle et la taille de l'entreprise

Trois niveaux de formation des salaires coexistent en France : le niveau national avec la fixation du Smic par l'État, le niveau des branches avec la négociation des salaires conventionnels et celui des entreprises avec la négociation annuelle sur les salaires effectifs.

Au-delà des éléments négociés, d'autres éléments individuels de rémunération (augmentation individuelle de salaire par exemple) participent à la détermination des salaires effectifs. En 2009, les salaires effectifs étaient en moyenne supérieurs de 47 % aux salaires conventionnels, les écarts étant plus marqués pour les cadres et les salariés des grandes entreprises.

Une fois tenu compte des principales caractéristiques des salariés (sexe, catégorie socioprofessionnelle, âge, diplôme, ancienneté) et des entreprises (taille d'entreprise, secteur d'activité de l'établissement), les salaires conventionnels fixés au niveau des branches restent fortement corrélés aux salaires bruts effectifs individuels. Cette corrélation est toutefois moins forte pour les cadres et dans les grandes entreprises, où la négociation annuelle sur les salaires effectifs est plus fréquente.

Les accords de branche et d'entreprise sont mobilisés à des degrés variables dans la politique salariale selon les branches et les entreprises. « Toutes choses égales par ailleurs », le salaire des entreprises appliquant uniquement des accords de branche est inférieur de 6,1 % à celui des entreprises appliquant uniquement des accords d'entreprise et de 2,5 % à celui des entreprises appliquant les deux types d'accord. Ces écarts s'expliquent notamment par le fait que les accords salariaux d'entreprise ne peuvent prévoir de dispositions moins favorables que les accords de branche.

En matière de fixation des salaires, deux contraintes légales doivent être respectées par les employeurs : le Smic, fixé par le gouvernement, et le salaire conventionnel, fixé par la branche (1) (encadré 1). Chaque emploi est caractérisé par un niveau de qualification et une convention collective auquel le contrat se réfère. Le salaire conventionnel est le salaire minimal en dessous duquel un salarié d'un niveau de qualification donné, dans une convention collective donnée, ne peut être rémunéré. Il est négocié annuellement entre organisations patronales et syndicales au niveau de la branche ; les négociateurs décident de l'assiette et de la périodicité du salaire conventionnel. Sont ainsi distingués les salaires hiérarchiques qui sont des salaires horaires ou mensuels dont l'assiette est proche du Smic et les salaires garantis qui sont des salaires mensuels ou annuels dont l'assiette est plus large que la précédente. Dans tous les cas, le salaire perçu ne doit pas être inférieur au Smic qui fait office de minimum légal (2).

Le salaire effectivement perçu par un salarié peut cependant être supérieur au salaire conventionnel pour diverses raisons : parce que le salarié perçoit des éléments complémentaires de rémunération (primes, heures supplémentaires), parce qu'il bénéficie d'une augmentation individuelle de salaire, parce qu'il existe une négociation d'entreprise active qui garantit des niveaux de salaires supérieurs aux salaires conventionnels (encadré 1) ou encore du fait de l'obsolescence de certaines grilles pour lesquelles le salaire conventionnel est inférieur au Smic.

(1) Sont utilisés indistinctement dans le texte les termes de branche ou de convention collective.

(2) Certains salariés ont un statut qui autorise une rémunération inférieure au Smic (salariés de moins de 18 ans, apprentis, jeunes en contrat de professionnalisation, assistants maternels et familiaux).

Une étude antérieure de la Dares a montré que les revalorisations salariales de branche ont un effet d'entraînement sur les revalorisations des salaires mensuels bruts de base [1]. On cherche ici à mesurer le lien entre le niveau de salaire effectivement perçu et le niveau de salaire conventionnel et à examiner dans quelle mesure les négociations annuelles d'entreprises contribuent à expliquer cet écart.

L'étude s'appuie sur l'enquête sur la structure des salaires et le coût de la main-d'œuvre en 2009 (Ecmoss 2009). Celle-ci porte sur les salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé et fournit des informations sur la rémunération brute totale perçue par les salariés ainsi que sa décomposition entre salaire de base et autres éléments de rémunération (primes, heures supplémentaires, etc.) (encadré 2). L'analyse porte sur 197 branches (3), qui emploient 8,6 millions de salariés sur les 15,4 millions de salariés couverts par une convention collective.

Les salaires conventionnels des cadres sont en moyenne 2 fois plus élevés que ceux des ouvriers et des employés

En 2009, le salaire horaire conventionnel s'élevait en moyenne à 12,01 euros (4) (tableau 1). Il existe cependant de fortes disparités entre catégories socioprofessionnelles. Le salaire horaire conventionnel des cadres est ainsi en moyenne 2 fois plus élevé que celui des ouvriers et des employés dont le salaire conventionnel moyen est proche du Smic horaire (8,77 euros en 2009). En 2009, le salaire conventionnel moyen des ouvriers n'était supérieur que de 7,8 % au Smic et celui des employés supérieur de 5,0 %. Outre des niveaux plus élevés que ceux des autres catégories socioprofessionnelles, les salaires conventionnels des cadres sont aussi beaucoup plus dispersés : en moyenne l'éventail des salaires conventionnels pour cette catégorie socioprofessionnelle était de 1,93 en 2009 sur l'ensemble des 197 branches étudiées contre 1,19 pour les ouvriers et 1,11 pour les employés.

Si les principaux écarts de salaire conventionnel sont liés à la catégorie socioprofessionnelle,

les niveaux des salaires conventionnels varient aussi selon les types de salaires négociés par la branche. Pour les ouvriers, les employés et les professions intermédiaires, plus de la moitié des branches négocient des salaires conventionnels garantis annuels ; cela est notamment le cas dans les branches régionales de la métallurgie OETAM (ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise). Pour chaque catégorie socioprofessionnelle, les salaires hiérarchiques sont en moyenne plus élevés que les salaires garantis annuels et mensuels, alors que leur assiette est plus réduite (tableau 2).

Cet écart ne résulte pas seulement de différences de caractéristiques entre les branches, selon qu'elles négocient sur les salaires hiérarchiques ou les salaires garantis. À autres caractéristiques identiques (5), les branches qui négocient des salaires hiérarchiques conservent des salaires conventionnels significativement supérieurs aux branches qui négocient des salaires garantis annuels. Par ailleurs, les branches dans lesquelles la proportion de salariés à temps complet est forte et celles qui revalorisent régulièrement leurs salaires fixent des salaires conventionnels plus élevés que les autres branches ; à l'inverse, les branches où la proportion d'entreprises de moins de 50 salariés est importante et celles qui emploient beaucoup d'ouvriers et d'employés fixent en moyenne des salaires conventionnels plus faibles (tableau 3).

Les rémunérations totales et les salaires de base sont en moyenne très supérieurs aux salaires conventionnels, surtout pour les cadres et les salariés des grandes entreprises

La comparaison entre salaire effectivement perçu et salaire conventionnel n'est pas directe, l'enquête Ecmoss ne fournissant pas le positionnement du salarié dans la grille de classification de la convention collective. Les comparaisons sont donc effectuées ici en attribuant à chaque salarié le salaire conventionnel moyen correspondant à sa convention collective, sa catégorie socioprofessionnelle et la taille de son entreprise (encadré 3). Ce salaire conventionnel estimé peut être

(3) Les branches retenues pour l'étude sont des branches bien couvertes par l'enquête Ecmoss et ayant un nombre d'observations suffisant, soit 197 branches sur les plus de 700 branches existantes (encadré 2).

(4) Pour chaque catégorie socioprofessionnelle et chaque convention collective, le salaire conventionnel moyen est calculé comme la moyenne non pondérée des salaires conventionnels des différents niveaux de qualification.

(5) Les caractéristiques prises en compte dans l'analyse « toutes choses égales par ailleurs » sont : la catégorie socioprofessionnelle, la proportion d'entreprises de moins de 50 salariés, la proportion d'ouvriers et d'employés, la proportion de salariés à temps complet et la fréquence des négociations.

Tableau 1 • Salaire horaire conventionnel moyen, minimum, maximum et éventail de salaire conventionnel moyen par catégorie socioprofessionnelle en 2009

	Salaire horaire conventionnel moyen (en euros)	Salaire horaire conventionnel minimum (en euros)	Salaire horaire conventionnel maximum (en euros)	Éventail moyen des salaires conventionnels
Ouvriers	9,45	7,34	14,60	1,19
Employés	9,20	7,34	12,60	1,11
Professions intermédiaires	11,97	8,71	19,38	1,48
Cadres	19,13	9,37	47,38	1,93
Tous salariés.....	12,01	7,34	47,38	1,36

L'éventail est calculé comme le rapport entre le plus haut et le plus faible salaire conventionnel pour chaque catégorie socioprofessionnelle.

Lorsque plusieurs types de salaires conventionnels sont négociés (voir encadré 2), on retient par ordre de priorité le salaire annuel garanti puis le salaire garanti mensuel et enfin le salaire hiérarchique.

Note : les moyennes et les éventails ne sont pas pondérés par l'effectif des branches car il s'agit d'étudier le comportement des branches en matière de fixation des salaires. Lecture : en 2009, les branches étudiées fixaient en moyenne le salaire conventionnel des ouvriers à 9,45 euros/heure.

Champ : 197 branches couvrant ou ayant couvert plus de 5 000 salariés.

Source : base sur les salaires conventionnels en 2009.

Tableau 2 • Salaire horaire conventionnel moyen par catégorie socioprofessionnelle et type de salaire négocié en 2009

En euros

	Tous types de salaires	Salaire annuel garanti	Salaire mensuel garanti	Salaire hiérarchique
Ouvriers	9,45	9,42	9,11	9,60
% de branches négociant le type de salaire		51%	12%	37%
Employés	9,20	9,12	9,09	9,34
% de branches négociant le type de salaire		51%	13%	36%
Professions intermédiaires	11,97	11,85	11,45	12,33
% de branches négociant le type de salaire		51%	13%	36%
Cadres	19,13	19,55	17,48	19,64
% de branches négociant le type de salaire		34%	22%	44%
Tous salariés.....	12,01	11,62	12,49	12,34

Note : les moyennes ne sont pas pondérées par l'effectif de la branche car il s'agit d'étudier le comportement des branches en matière de fixation des salaires.
Lecture : en 2009, les branches étudiées fixaient en moyenne le salaire conventionnel des ouvriers à 9,45 euros/heure ; dans les branches négociant des salaires hiérarchiques, ce salaire conventionnel s'élevait à 9,60 euros/heure.
Champ : 197 branches couvrant ou ayant couvert plus de 5000 salariés.

Source : base sur les salaires conventionnels en 2009.

légèrement différent du « vrai » salaire conventionnel qui serait celui correspondant strictement au coefficient auquel le salarié est classé dans la grille salariale.

En moyenne, le salaire brut effectif est supérieur de 47 % au salaire conventionnel estimé (6) (tableau 4). L'écart entre salaire effectif et salaire conventionnel est plus élevé pour les cadres : leur salaire brut est en moyenne supérieur de 69 % au salaire conventionnel, contre 37 % pour les ouvriers et 38 % pour les employés. Dans certaines branches, la convention collective prévoit des clauses particulières pour les salariés au forfait jours. Ainsi, le salaire conventionnel des salariés au forfait jours correspond au salaire

conventionnel des salariés dont le temps de travail est décompté en heures majoré de 30 % dans la métallurgie cadres, de 20 % dans le commerce alimentaire, de 10 % dans la chimie et dans les travaux publics cadres. Dans ces quatre conventions, l'écart entre salaire effectif et salaire conventionnel est plus faible pour les cadres au forfait jours que pour les autres (tableau 4).

L'écart entre salaire effectif et salaire conventionnel croît avec la taille de l'entreprise : dans les entreprises de 10 à 49 salariés, le salaire brut effectif est en moyenne supérieur de 39 % au salaire conventionnel contre 55 % dans les entreprises de 2000 salariés ou plus (tableau 4). L'écart est également plus élevé dans les branches qui négocient des

(6) Pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, la comparaison porte sur les salaires horaires. Pour les salariés au forfait jours (soit 11 % des salariés de l'échantillon, à 90 % des cadres), la comparaison porte sur les salaires annuels.

Encadré 1

LA NÉGOCIATION SALARIALE DE BRANCHE ET D'ENTREPRISE

La négociation salariale de branche

Les branches professionnelles définissent des grilles de classification des emplois. Deux grandes logiques de classement existent :

- les grilles d'emplois repères qui recensent et hiérarchisent les emplois ;
- les grilles à critères « classants » qui hiérarchisent les emplois en fonction des compétences requises pour les postes de travail (degré d'autonomie, de responsabilité, connaissances...).

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

Outre le salaire conventionnel, les branches peuvent également négocier d'autres éléments de rémunération : primes d'ancienneté, primes de pénibilité, 13^e mois etc. qui peuvent faire partie ou non de l'assiette du salaire conventionnel.

La négociation salariale d'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 (article L.2242-1). Les salaires négociés sont les salaires effectifs. L'obligation de négocier n'est cependant pas une obligation d'aboutir à un accord. La loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail conditionne dorénavant les allègements généraux de cotisations sociales employeurs au respect de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs [2]. Les dispositions salariales des accords d'entreprise ne peuvent pas être moins favorables que celles négociées au niveau de la branche.

D'autres éléments salariaux peuvent également être négociés au niveau de l'entreprise (13^e mois, primes de précarité, primes de performances individuelles ou collectives...).

salaires garantis annuels et plus faible dans celles qui négocient des salaires hiérarchiques, pour toutes les catégories socioprofessionnelles, en lien avec le niveau plus élevé en moyenne des salaires conventionnels hiérarchiques (tableau 4).

L'enquête Ecmoss permet une analyse plus détaillée de quelques branches couvrant plus de 100 000 salariés bien représentées dans l'enquête, ainsi que des branches des cadres du BTP (7). Le salaire brut effectif est supérieur de 65 % au salaire conventionnel dans les branches de la chimie, de la banque, des cadres du bâtiment et de l'industrie pharmaceutique contre 11 % dans la branche de la propreté (tableau 4). Si l'écart entre salaire brut effectif et salaire conventionnel est souvent plus élevé dans les branches où la proportion de cadres est importante, cette relation ne se vérifie pas toujours. Par exemple, dans la branche de la métallurgie OETAM de la région parisienne, la rémunération brute totale est en moyenne plus élevée que le salaire conventionnel de 63 %. À l'inverse, dans la branche des bureaux d'étude Syntec qui compte plus de 50 % de cadres, le salaire brut effectif n'est supérieur « que » de 52 %.

Tableau 3 • Déterminants des niveaux de salaire conventionnel en 2009

	log (salaire conventionnel)
Catégorie socioprofessionnelle	
Ouvriers	référence
Employés	-0,005 (ns)
Professions intermédiaires	0,245***
Cadres	0,724***
Type de salaire négocié	
Garanti annuel	référence
Garanti mensuel	-0,021*
Hiérarchique	0,032***
Caractéristiques des entreprises de la branche	
Proportion d'entreprises de moins de 50 salariés	-0,086***
Caractéristiques des salariés de la branche	
Proportion d'ouvriers et d'employés	-0,070***
Proportion de salariés à temps complet	0,125***
Dynamisme de la négociation de branche	
Nombre de revalorisations des salaires de branche entre 2003 et 2009	0,003**
Constante	2,154***
R2	0,907
Nombre d'observations	541

ns coefficient non significatif ; * significatif au seuil de 10 % ; ** de 5 % ; *** de 1 %.

Le niveau d'observation est le salaire moyen par catégorie socioprofessionnelle et convention collective.

Lecture : en 2009, « toutes choses égales par ailleurs », le salaire conventionnel des cadres est $\exp(0,724) = 2,06$ fois supérieur à celui des ouvriers. Une revalorisation supplémentaire du salaire conventionnel entre 2003 et 2009 se traduit par un surcroît de salaire conventionnel de $\exp(0,003) - 1 = 0,3$ %.

Champ : 197 branches couvrant ou ayant couvert plus de 5 000 salariés.

(7) Les branches des cadres du bâtiment et des cadres des travaux publics ne couvrent que les cadres et comptent environ 45 000 salariés chacune.

Source : base sur les salaires conventionnels en 2009 ; DADS 2009 ; calculs Dares pour les caractéristiques des branches.

Tableau 4 • Rapports moyens entre salaires effectifs et salaires conventionnels en 2009

	Ensemble des salariés		Salariés dont le temps de travail est décompté en heures	
	Rapport au salaire conventionnel du...		Rapport au salaire conventionnel du ...	
	salaire brut	salaire brut de base	salaire brut	salaire brut de base
Ensemble des salariés	1,47	1,29	1,44	1,27
Catégorie socioprofessionnelle				
Ouvriers	1,37	1,20	1,37	1,20
Employés	1,38	1,25	1,38	1,24
Professions intermédiaires	1,55	1,35	1,53	1,33
Cadres	1,69	1,47	1,68	1,48
Type de salaire				
Salaire hiérarchique	1,37	1,22	1,34	1,21
Salaire garanti mensuel	1,49	1,32	1,45	1,29
Salaire garanti annuel	1,57	1,36	1,55	1,34
Taille d'entreprise				
De 10 à 49 salariés	1,39	1,27	1,37	1,25
De 50 à 199 salariés	1,42	1,26	1,38	1,24
De 200 à 499 salariés	1,47	1,28	1,43	1,25
De 500 à 1 999 salariés	1,53	1,31	1,50	1,27
De 2 000 salariés ou plus	1,55	1,34	1,52	1,32
Convention collective				
Métallurgie OETAM région parisienne	1,63	1,39	1,61	1,38
Métallurgie cadres	1,57	1,39	1,91	1,67
Bâtiment ouvriers	1,15	1,08	1,14	1,08
Bâtiment ETAM	1,19	1,09	1,18	1,09
Bâtiment cadres	1,74	1,47	1,89	1,59
Travaux publics ouvriers	1,17	1,05	1,17	1,05
Travaux publics ETAM	1,26	1,06	1,22	1,03
Travaux publics cadres	1,53	1,28	1,60	1,37
Transports routiers	1,37	1,21	1,37	1,20
Chimie	1,66	1,35	1,69	1,36
Industrie pharmaceutique	1,80	1,44	1,74	1,38
Plasturgie	1,46	1,24	1,42	1,20
Prévention - sécurité	1,34	1,23	1,28	1,17
Bureaux d'étude Syntec	1,52	1,40	1,42	1,31
dont : cadres	1,55	1,41	1,39	1,28
Restauration rapide	1,20	1,17	1,20	1,17
Entreprises de propreté	1,11	1,06	1,11	1,06
Banque	1,67	1,42	1,51	1,32
Commerce alimentaire	1,33	1,22	1,32	1,21
dont : cadres	1,70	1,46	1,80	1,54

Note : pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, on compare le salaire horaire conventionnel au salaire horaire brut ; pour les salariés au forfait, on compare la rémunération brute annuelle au salaire conventionnel annuel.

Lecture : en 2009, en moyenne, le salaire brut était égal à 1,47 fois le salaire conventionnel.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus de 197 branches couvrant ou ayant couvert plus de 5 000 salariés.

Sources : base sur les salaires conventionnels en 2009 ; Ecmoss 2009.

Les sources d'écart entre le salaire brut effectif et le salaire conventionnel sont multiples : perception de compléments de rémunération (primes, heures supplémentaires et complémentaires), augmentation individuelle de salaire, négociation d'entreprise garantissant des niveaux de salaires supérieurs aux salaires conventionnels, dépassement par le Smic de certains salaires conventionnels rarement renégociés.

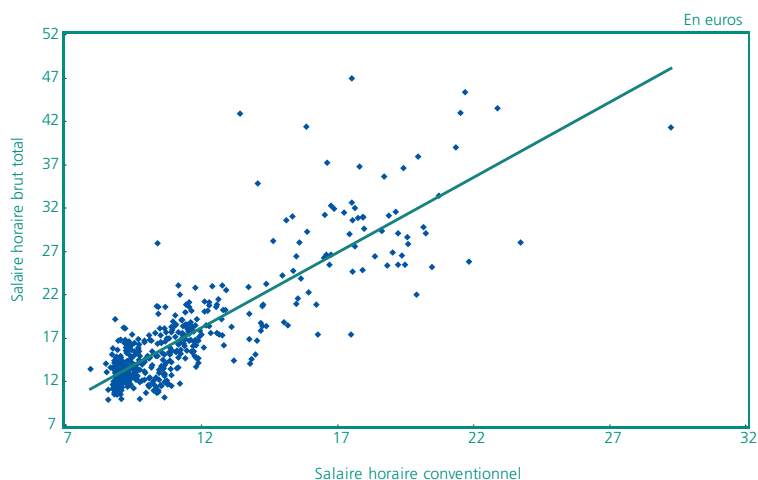
La comparaison du salaire brut de base au salaire conventionnel permet de neutraliser les éléments de rémunérations temporaires ou variables qui contribuent à creuser l'écart entre salaire conventionnel

et salaire effectif (notamment compléments de rémunération telles que les primes de pénibilité, primes d'ancienneté, modalités de versement du 13^e mois, primes liées à la performance, heures supplémentaires...). L'écart entre le salaire brut de base et le salaire conventionnel est donc logiquement inférieur à l'écart entre le salaire brut effectif et le salaire conventionnel : 29 % contre 47 %, en moyenne (tableau 4). Dans les branches des entreprises de propreté, du bâtiment ouvriers, du bâtiment ETAM et de la restauration rapide, le salaire brut de base est proche du salaire conventionnel (respectivement supérieur de 6 %, 8 %, 9 % et 17 % en moyenne) et la faible part des primes ne permet pas au salaire horaire brut total de s'éloigner beaucoup plus du salaire conventionnel (salaire horaire brut total respectivement supérieur de 11 %, 15 %, 19 % et 20 %). À l'inverse dans les branches de la métallurgie OETAM de la région parisienne, du bâtiment cadres, de la chimie, de l'industrie pharmaceutique ou de la banque, l'écart entre salaire brut de base et salaire conventionnel est déjà élevé (écart d'au moins 35 %) et la part importante des primes creuse encore l'écart entre salaire brut total et salaire conventionnel (écart supérieur à 63 %). Dans la branche des bureaux d'étude Syntec, c'est principalement au niveau du salaire brut de base que se joue la différence avec le salaire conventionnel.

Les différences de salaire conventionnel entre branches sont fortement corrélées aux différences de salaire horaire effectif

Même si les salaires effectifs sont en moyenne très supérieurs aux salaires conventionnels, salaires effectifs et salaires conventionnels sont positivement corrélés : en général, plus le salaire horaire conventionnel moyen d'une catégorie socioprofessionnelle au sein d'une branche est élevé, plus

Graphique 1 • **Salaire horaire conventionnel et salaire horaire effectif par catégorie socioprofessionnelle et convention collective en 2009**



Lecture : en 2009, dans la branche des entreprises de propreté, le salaire conventionnel moyen des ouvriers s'élevait à 9,04 euros/heure et le salaire horaire brut total à 10,15 euros.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus de 197 branches couvrant ou ayant couvert plus de 5000 salariés ; salariés dont le temps de travail est décompté en heures uniquement.

son salaire horaire brut effectif (8) moyen est élevé (graphique 1). Cependant, pour des niveaux de salaire horaire conventionnel similaires, les salaires horaires bruts effectifs peuvent varier fortement et, à l'inverse, pour des niveaux de salaire horaire effectif proches, les salaires horaires conventionnels peuvent être très différents.

Pour les ouvriers et les employés, les salaires conventionnels sont en moyenne fortement concentrés autour du Smic tandis que les salaires horaires bruts sont plus dispersés. Par exemple, les ouvriers de la branche de la propreté et ceux de la chimie ont des salaires conventionnels proches en moyenne (aux alentours de 9 euros) mais le salaire horaire brut des premiers est 1,5 fois plus faible que celui des seconds (respectivement 10,10 euros et 15,70 euros). À l'inverse, la rémunération horaire brute totale effective des cadres de la branche de l'industrie du pétrole est moins éloignée de celle des cadres de la branche de l'industrie pharmaceutique (respectivement 41,30 euros et 36,60 euros) que les salaires conventionnels horaires moyens (respectivement 29,20 euros et 19,40 euros).

Une analyse « toutes choses égales par ailleurs » (encadré 4) permet d'affiner la mesure de la corrélation entre salaire conventionnel et salaire effectif. À caractéristiques des salariés (sexe, âge, diplôme, ancienneté...) et des entreprises (taille, secteur d'activité...) similaires, le salaire horaire brut effectif des salariés apparaît fortement corrélé au salaire conventionnel : 1 % de salaire horaire conventionnel supplémentaire « équivaut » à 0,44 % de salaire horaire brut effectif supplémentaire (tableau 5, modèle 1). Les différences de salaire conventionnel expliquent donc en grande partie les différences de salaires bruts effectifs entre deux salariés de caractéristiques similaires, bien que les salaires effectifs soient en moyenne nettement supérieurs aux salaires

Sources : base sur les salaires conventionnels en 2009 ; Ecmoss 2009.

(8) L'approche en termes de salaire horaire conduit à se limiter aux salariés dont le temps de travail est décompté en heures. Cela garantit l'homogénéité des concepts de salaires effectifs utilisés.

conventionnels. La branche semble donc bien jouer un rôle normatif en matière de fixation des hiérarchies salariales, même si la corrélation observée pourrait aussi refléter en partie des différences de situation économique entre branches, qui influent à la fois sur le niveau des salaires conventionnels et des salaires effectifs.

La corrélation entre salaires conventionnels et salaires effectifs est plus faible pour les cadres et dans les grandes entreprises

Pour les ouvriers, 1 % de salaire conventionnel supplémentaire « équivaut » à 0,80 % de salaire effectif supplémentaire contre 0,33 % pour les cadres. Ce moindre effet du salaire conventionnel pour les cadres peut s'expliquer par une plus grande dispersion et une plus forte individualisation des salaires pour cette catégorie socioprofessionnelle.

L'importance du salaire conventionnel dans la fixation du niveau de salaire horaire brut effectif décroît également avec la taille d'entreprise : « toutes choses égales par ailleurs », 1 % de salaire conventionnel supplémentaire « équivaut » à 0,80 % de salaire effectif supplémentaire dans les entreprises de moins de 500 salariés contre 0,65 % dans les entreprises de 500 salariés ou plus (tableau 5, modèle 2). Le plus faible lien entre salaire conventionnel et salaire effectif dans les grandes entreprises s'explique en partie par le fait qu'elles s'appuient davantage sur les accords d'entreprise pour fixer les salaires que les petites entreprises qui se réfèrent souvent aux accords de branche.

La décentralisation progressive des négociations vers les entreprises depuis les années 1980 (encadré 1) a concerné en effet surtout les grandes entreprises dans lesquelles les conditions d'un dialogue social institutionnalisé sont plus souvent réunies. Les entreprises de 2 000 salariés ou plus sont ainsi surreprésentées parmi les entreprises déclarant se référer uniquement à des accords d'entreprise : elles représentent 49,7 % des salariés contre 24,7 % dans l'ensemble de l'échantillon (tableau 6a). À l'inverse, les entreprises appliquant uniquement des accords de branche sont plus souvent des entreprises de moins de 50 salariés.

Une mobilisation variable des accords de branche et d'entreprise dans la politique salariale

En 2009, 25,6 % des salariés de l'échantillon étaient employés dans des entreprises appliquant uniquement des accords de branche en matière

Tableau 5 • Déterminants des salaires horaires bruts en 2009

	Log du salaire horaire brut du salarié	
	Modèle 1	Modèle 2
Log du salaire horaire conventionnel (1)....	0,437***	0,795***
Sexe		
Homme.....	référence	référence
Femme.....	-0,092***	-0,092***
Catégorie socioprofessionnelle		
Ouvriers.....	référence	référence
Employés.....	0,069***	0,517 (ns)
Professions intermédiaires.....	0,161***	0,104**
Cadres.....	0,361***	0,383**
Âge		
16 à 29 ans.....	-0,143***	-0,140***
30 à 39 ans.....	-0,052***	-0,051***
40 à 49 ans.....	référence	référence
50 ans ou plus.....	0,040***	0,039***
Ancienneté dans l'entreprise		
manquante.....	-0,070***	-0,068***
0 à 1 an.....	-0,074***	-0,073***
1 à 5 ans.....	-0,042***	-0,042***
5 à 10 ans.....	référence	référence
10 à 20 ans.....	0,041***	0,041***
20 ans ou plus.....	0,085***	0,086***
Diplôme		
Non réponse.....	-0,025**	-0,023**
Aucun.....	-0,102***	-0,100***
CEP.....	-0,121***	-0,120***
BEPC.....	-0,070***	-0,067***
CAP, BEP.....	-0,047***	-0,046***
Bac technologique.....	-0,020**	-0,019**
Bac général.....	référence	référence
1 ^{er} cycle universitaire.....	0,034***	0,033***
2 ^e cycle universitaire.....	0,073***	0,070***
3 ^e cycle universitaire.....	0,131***	0,130***
Grande école.....	0,150***	0,157***
Taille d'entreprise		
10 à 49 salariés (2).....	-0,006 (ns)	-0,003(ns)
50 à 199 salariés.....	-0,020**	-0,018 *
200 à 499 salariés.....	référence	référence
500 à 1 999 salariés.....	0,042***	0,038***
2 000 salariés ou plus.....	0,051***	0,048***
Secteur de l'établissement		
Industrie.....	0,060***	0,060***
Construction.....	-0,038(ns)	-0,068**
Commerce.....	-0,041*	-0,039*
Transports.....	0,069 (ns)	0,072 (ns)
Services.....	référence	référence
Salaire conventionnel x taille d'entreprise (3)		
10 à 49 salariés.....	-	0,013 (ns)
50 à 199 salariés.....	-	-0,018 (ns)
200 à 499 salariés.....	-	référence
500 à 1 999 salariés.....	-	-0,138***
2 000 salariés ou plus.....	-	-0,145***
Salaire conventionnel x catégorie socioprofessionnelle (3)		
Ouvriers.....	-	référence
Employés.....	-	-0,092 (ns)
Professions intermédiaires.....	-	-0,160 (ns)
Cadres.....	-	-0,461**
Constante.....	1,659***	0,844 (ns)
R2.....	0,485	0,487
Nb d'observations.....	44 756	44 756

Sources : base sur les salaires conventionnels en 2009 ; Ecmmss 2009.

(1) Le salaire conventionnel est le salaire conventionnel moyen par convention collective, catégorie socioprofessionnelle et taille d'entreprise (encadré 2).

(2) Toutes choses égales par ailleurs, les salaires horaires bruts effectifs sont plus élevés dans les entreprises de 10 à 49 salariés que dans celles de 50 à 199 salariés. Ce résultat s'explique par le fait que les salariés au forfait ne sont pas inclus ici. Si on considère comme variable d'intérêt le salaire annualisé et l'ensemble des salariés, le salaire est croissant avec la taille d'entreprise toutes choses égales par ailleurs.

(3) Les indicatrices de taille d'entreprise (ou de catégorie socioprofessionnelle) sont croisées avec le log du salaire conventionnel moyen.

(ns) coefficient non significatif ; * significatif au seuil de 10%, ** de 5% et *** de 1%.

Lecture : en 2009, toutes choses égales par ailleurs, 1% de salaire conventionnel supplémentaire apporte 0,437 % de salaire brut effectif supplémentaire (modèle 1).

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus de 197 branches couvrant ou ayant couvert plus de 5 000 salariés ; salariés dont le temps de travail est décompté en heures uniquement.

Tableau 6a • Utilisation des différents niveaux d'accords selon la taille d'entreprise et la présence de délégués syndicaux en 2009

En %

	En matière de politique salariale, l'entreprise applique...						Toutes entreprises (1)
	uniquement des accords de branche	uniquement des accords d'entreprise	une combinaison d'accords de branche et d'entreprise	un autre type d'accord (statuts)	aucun accord	non réponse, ne sait pas	
Toutes entreprises	25,6	22,0	40,5	0,8	8,4	2,7	100,0
Taille d'entreprise							
10 à 49 salariés	48,4	9,8	15,6	49,4	53,4	47,6	27,0
50 à 199 salariés	28,9	11,8	19,2	27,4	22,2	21,6	20,4
200 à 499 salariés	9,0	11,3	13,4	3,9	11,7	11,5	11,5
500 à 1999 salariés	6,6	17,5	23,7	19,3	8,4	12,5	16,3
2000 salariés ou plus	7,2	49,7	28,1	0,0	4,4	6,8	24,7
Présence de délégué syndical							
Entreprise où est présent un délégué syndical	28,9	85,3	77,0	25,6	24,8	24,0	60,3

Source : Ecmoss 2009.

(1) La structure est calculée à partir de l'enquête Ecmoss.

Lecture : en 2009, 25,6 % des salariés étaient employés dans des entreprises n'appliquant que des accords de branche en matière de politique salariale ; parmi ces salariés, 48,4 % travaillaient dans des entreprises de 10 à 49 salariés contre 27,0 % pour l'ensemble des salariés.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus de 197 branches couvrant ou ayant couvert plus de 5 000 salariés.

Tableau 6b • Utilisation des différents niveaux d'accords par convention collective en 2009

En %

	En matière de politique salariale, l'entreprise applique...			Proportion d'entreprises 10 à 50 salariés (1)	Ecart entre salaire conventionnel et salaire effectif
	uniquement des accords de branche	uniquement des accords d'entreprise	une combinaison d'accords de branche et d'entreprise		
Toutes entreprises	25,6	22,0	40,5	27,0	1,47
Convention collective					
Chimie	11,9	12,9	64,0	12,3	1,66
Métallurgie OETAM région parisienne	11,4	33,9	40,3	19,3	1,63
Industrie pharmaceutique	10,8	28,2	42,7	3,5	1,80
Plasturgie	27,2	13,0	49,2	23,6	1,46
Métallurgie cadres	13,3	26,3	47,3	13,7	1,57
Prévention - sécurité	38,1	0,8	56,8	20,1	1,34
Bureaux d'étude Syntec	33,7	9,2	32,3	28,8	1,52
Restauration rapide	45,1	8,1	42,7	55,2	1,20
Entreprises de propreté	61,9	1,7	33,8	18,7	1,11
Banque	1,4	48,6	47,2	0,7	1,67
Commerce alimentaire	21,6	38,0	38,6	13,2	1,33

Source : Ecmoss 2009.

(1) La structure est calculée à partir de l'enquête Ecmoss.

Lecture : en 2009, 25,6 % des salariés étaient employés dans des entreprises n'appliquant que des accords de branche en matière de politique salariale ; dans la branche des entreprises de propreté, cette proportion s'élève à 61,9 %.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus de 197 branches couvrant ou ayant couvert plus de 5 000 salariés.

de politique salariale, 40,5 % dans des entreprises appliquant à la fois des accords de branche et d'entreprise, 22,0 % dans des entreprises appliquant uniquement des accords d'entreprise et 8,4 % dans des entreprises déclarant n'appliquer aucun accord (tableau 6a). Quand les entreprises déclarent appliquer à la fois des accords d'entreprise et de branche, elles utilisent généralement ces deux types d'accord de façon complémentaire : les accords de branche davantage pour fixer les salaires de base et les grilles de salaires (respectivement 85 % et 65 % des cas) et les accords d'entreprise plutôt pour fixer les primes et les augmentations (générales ou individuelles) de salaires (respectivement 71 %, 75 % et 68 %).

Le recours aux accords de branche et d'entreprise varie selon les branches. Les branches des entreprises de propreté et de la restauration rapide sont celles où la référence exclusive aux accords de branche est la plus fréquente (respectivement

62 % et 45 %) et où l'écart entre salaire conventionnel et salaire effectif est le plus faible (tableau 6b). Dans la branche de la restauration rapide, la proportion d'entreprises de 10 à 50 salariés est très élevée (55 %) alors que dans la branche de la propreté, cette proportion (19 %) est plus faible que la moyenne (27 %). À l'opposé, dans la branche de la banque, la référence exclusive aux accords de branche est quasiment inexistante (1,4 %), les entreprises appliquant presque toujours des accords d'entreprise (combinés ou non avec des accords de branche). Cette branche est celle où la proportion d'entreprises de moins de 50 salariés est la plus faible (0,7 %).

SOURCES ET CHAMP

- L'enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires (Ecmoss)

L'enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires (Ecmoss) est une enquête annuelle réalisée par l'Insee en collaboration avec la Dares. Un cycle « coût de la main-d'œuvre » alterne tous les deux ans avec un cycle « structure des salaires ».

L'enquête interroge un échantillon d'établissements employeurs appartenant à des entreprises de 10 salariés ou plus et dont le secteur d'activité est dans les sections B à N et P à S de la nomenclature Naf rév.2. Pour la section P (enseignement), le champ est restreint aux établissements marchands.

L'enquête se compose de deux volets : un volet établissement et un volet salarié. Lors du cycle « structure des salaires » (auquel appartient l'enquête Ecmoss 2009), le volet établissement interroge sur les accords collectifs, les politiques salariales et les modes de représentation du personnel au sein de l'établissement et de l'entreprise. Le volet salarié, qui concerne un échantillon de salariés tirés au sort au sein de chaque établissement interrogé, contient des informations sur la rémunération, le temps de travail et les caractéristiques des postes occupés.

- La base sur les salaires conventionnels en 2009

La base DGT-Dares sur les salaires conventionnels [1,3] ne contient, pour chaque catégorie socioprofessionnelle de chaque convention collective, que deux niveaux de salaire conventionnel : celui du plus faible niveau de qualification et celui du plus haut. Cette information est insuffisante pour approximer le salaire conventionnel moyen, les distributions de salaire conventionnel pouvant être plus ou moins dispersées.

Une base *ad hoc* sur les salaires conventionnels en 2009 a donc été constituée à partir des grilles de classification des conventions collectives (disponibles sous <http://legifrance.gouv.fr/>). Cette base contient des informations pour 197 branches qui couvrent ou ont couvert plus de 5 000 salariés et qui ont un nombre suffisant d'observations dans Ecmoss 2009 (au moins 30 salariés).

Pour chaque catégorie socioprofessionnelle de chaque convention collective, la base sur les salaires conventionnels en 2009 contient :

- le salaire conventionnel horaire moyen de la convention collective, soit la moyenne non pondérée de tous les salaires conventionnels de la grille de classification ;
- le salaire conventionnel horaire moyen de la catégorie socioprofessionnelle au sein de la convention collective, soit la moyenne non pondérée des salaires conventionnels qui correspondent, dans la grille de classification, à la catégorie socioprofessionnelle en question ;
- le salaire conventionnel horaire moyen de chacun des trois niveaux de qualification Acemo de la catégorie socioprofessionnelle au sein de la convention collective : l'enquête Acemo subdivise chaque catégorie socioprofessionnelle en trois niveaux de qualification, en fonction de la position dans la grille de classification ; le salaire conventionnel moyen du niveau de qualification est la moyenne non pondérée des salaires conventionnels qui correspondent, dans la grille de classification, au niveau de qualification en question.

Un exemple est donné dans le tableau A. Tous les salaires sont convertis en salaire horaire et lorsque plusieurs types de salaires conventionnels sont négociés (hiérarchiques, garantis mensuels, garantis annuels), les informations sont reportées pour chaque type de salaire.

Enfin, la base contient une variable de salaire conventionnel applicable aux salariés au forfait en jours. Ce salaire conventionnel est donné sur une base annuelle ; s'il existe des dispositions particulières pour ces salariés, c'est ce salaire qui est reporté ; sinon, on annualise le salaire conventionnel applicable aux salariés rémunérés aux heures.

Tableau A • Exemple de calcul des salaires conventionnels, branche des sociétés financières en 2009

Coefficient dans la grille de classification	Salaire horaire conventionnel (en euros)	Niveau de qualification Acemo		Catégorie socioprofessionnelle		Salaire horaire moyen (en euros)
		Niveau de qualification Acemo	Salaire horaire moyen (en euros)	Catégorie socioprofessionnelle	Salaire horaire moyen (en euros)	
150	9,23	1	9,23	Ouvriers, employés	(9,23+9,27+9,34+9,43)/4 = 9,32	
165	9,27	2	9,27			
180	9,34	3	(9,34+9,43)/2 = 9,39			
195	9,43	3		Professions intermédiaires	(9,52+9,62+9,88+10,28+10,71+11,21+11,36+12,04+12,45)/9 = 10,82	(9,23+9,27+9,34+9,43+9,52+9,62+9,88+10,28+10,71+11,21+11,36+12,04+12,45+11,35+13,00+14,10+15,47+18,22+20,29+22,35)/22 = 13,81
210	9,52	1	(9,52+9,62+9,88)/3 = 9,67			
225	9,62	1				
240	9,88	1				
255	10,28	2	(10,28+10,71+11,21)/3 = 10,74			
275	10,71	2				
295	11,21	2		Cadres	(11,35+13,00+14,10+15,47+18,22+20,29+22,35+26,47+27,85)/9 = 18,79	
310	11,63	3	(11,63+12,04+12,45)/3 = 12,04			
325	12,04	3				
340	12,45	3				
300	11,35	1	(11,35+13,00+14,10)/3 = 12,82			
360	13,00	1				
400	14,10	1				
450	15,47	2	(15,47+18,22+20,29)/3 = 18,00			
550	18,22	2				
625	20,29	2				
700	22,35	3	(22,35+26,47+27,85)/3 = 25,56			
850	26,47	3				
900	27,85	3				

- Les fiches sur les conventions collectives de branche

Les caractéristiques des branches (proportion d'entreprises de moins de 50 salariés, proportion d'ouvriers et d'employés etc..) proviennent des fiches sur les conventions collectives de branche publiées par la Dares [4]. Ces fiches sont issues d'une exploitation du fichier exhaustif des déclarations annuelles de données sociales (DADS).

- Champ de l'étude

L'étude porte sur les salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé, hors apprentis et stagiaires. Elle concerne 197 branches, soit 8,7 millions de salariés sur les 15,4 millions de salariés couverts par une convention collective de branche [4].

Le salaire des cadres supérieurs et dirigeants n'étant pas fixé par barème conventionnel, ils sont exclus de l'étude. Sont également écartés de l'étude les personnes ayant travaillé moins d'un mois dans l'établissement en 2009 et les personnes ayant été absentes plus de dix mois dans le courant de l'année. Sont enfin supprimées les observations pour lesquelles on soupçonne des erreurs de mesure : il s'agit des salariés dont le salaire horaire est inférieur à 0,8 fois le Smic moyen en 2009 et ceux dont le salaire (horaire pour les salariés rémunérés aux heures et annuel pour les salariés au forfait) est inférieur à 0,8 fois le salaire conventionnel minimum de la catégorie socioprofessionnelle ou supérieur à 10 fois le salaire conventionnel maximum de la catégorie socioprofessionnelle.

Par rapport au secteur privé, les ouvriers et les salariés au forfait sont surreprésentés dans l'échantillon de branches retenues pour l'étude ; les entreprises de 500 salariés ou plus sont légèrement sous-représentées (tableau B). Le salaire horaire dans l'échantillon est légèrement plus faible pour toutes les catégories socioprofessionnelles.

Tableau B • Comparaison du champ de l'étude et du secteur privé

		Entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé, hors apprentis, stagiaires...	Champ de l'étude
Nombre de salariés (en million).....		12,4	8,6
Catégorie socioprofessionnelle (en %)	Cadres	18,7	19,5
	Professions Intermédiaires	21,3	19,2
	Employés.....	27,8	25,2
	Ouvriers	32,2	36,2
Taille d'entreprise (en %)	10 à 19 salariés	11,1	11,1
	20 à 49 salariés	15,4	15,9
	50 à 99 salariés	9,9	10,3
	100 à 249 salariés	12,8	13,1
	250 à 499 salariés	8,5	8,6
500 salariés ou plus.....		42,3	41,0
Salariés au forfait (en %).....		8,9	10,7
Salaire horaire moyen (en euros)	Ensemble des salariés	16,0	15,6
	Cadres	30,5	29,4
	Professions Intermédiaires	17,7	17,6
	Employés.....	12,7	12,6
	Ouvriers	13,0	12,8

Au sein d'une même branche, les salaires horaires sont plus élevés lorsque l'entreprise applique des accords salariaux d'entreprise

Dans les entreprises appliquant uniquement des accords de branche en matière de politique salariale, le salaire horaire brut effectif est en moyenne inférieur de 11 % au salaire brut effectif des entreprises appliquant aussi ou uniquement des accords d'entreprise (tableau 7a). Les différences sont surtout marquées pour les ouvriers. Dans la branche de la restauration rapide, les différences de salaire horaire entre les entreprises de la branche sont très faibles : le salaire horaire brut effectif est d'environ 11 euros que l'entreprise applique ou non un accord d'entreprise. Au contraire, dans les branches de la chimie, le salaire horaire brut effectif dans les entreprises n'utilisant que le niveau de la branche dans la politique salariale est inférieur d'environ 20 % au salaire horaire

brut effectif dans les entreprises utilisant uniquement le niveau de l'entreprise ; dans la métallurgie cadres, la différence est de 30 %.

Une analyse « toutes choses égales par ailleurs » confirme que les entreprises appliquant un accord d'entreprise offrent des salaires généralement plus élevés. À autres principales caractéristiques identiques (9), le salaire dans les entreprises appliquant uniquement des accords de branche est plus faible de 6,1 % (10) par rapport au salaire dans les entreprises appliquant uniquement des accords d'entreprise ; dans les entreprises utilisant une combinaison des deux types d'accords, il est plus faible de 2,5 % (tableau 8). Le fait que les salaires soient, « toutes choses égales par ailleurs », plus élevés dans les entreprises qui appliquent des accords d'entreprise s'explique logiquement par le fait que les accords salariaux d'entreprise ne peuvent prévoir de dispositions moins favorables que les accords salariaux de branche.

(9) Caractéristiques du salarié (sexe, catégorie socioprofessionnelle, âge, diplôme, ancienneté) et de l'entreprise (taille d'entreprise, secteur d'activité de l'établissement).

(10) Le salaire est plus faible de $1 - \exp(-0,063) = 6,1\%$

L'écart entre salaire conventionnel et salaire effectif est plus important lorsque l'entreprise applique des accords d'entreprise

Dans les entreprises appliquant uniquement des accords de branche en matière de politique salariale, l'écart entre salaire conventionnel et salaire effectif (35 %) est en moyenne inférieure de 13 points à celui constaté dans les entreprises utilisant une combinaison d'accords de branche et d'entreprise (48 %) et de 20 points à celui constaté dans les entreprises appliquant uniquement des accords d'entreprise (55 %) (tableau 7b). Ces différences persistent lorsque l'on tient compte des différences de caractéristiques des

entreprises. « Toutes choses égales par ailleurs », l'écart entre salaire conventionnel et salaire effectif dans les entreprises n'appliquant que des accords de branche est plus faible de 9,7 % (11) par rapport à l'écart entre ces deux salaires dans les entreprises n'appliquant que des accords d'entreprise; dans celles appliquant conjointement des accords de branche et d'entreprise, il est plus faible de 5,0 % (12) (tableau 8).

(11) L'écart est plus faible de $1 - \exp(-0,102) = 9,7\%$.

(12) Seule une faible variabilité des écarts entre salaire conventionnel et salaire effectif est toutefois expliquée par les modèles. Le R^2 , qui permet de juger de la qualité du modèle, est en effet égal à 0,1. Or plus le R^2 est élevé (sa valeur variant entre 0 et 1), plus le modèle permet de bien rendre compte de la variabilité des données analysées.

Claire ANDRÉ (Dares).

Pour en savoir plus

- [1] André C. (2012), « L'impact des relèvements salariaux de branche sur l'évolution du salaire mensuel brut de base entre 2003 et 2009 », *Dares Analyses* n° 011, février.
- [2] « La négociation collective en 2011 », Bilans et Rapports, Direction générale du travail.
- [3] André C., Bréda T. (2011), « Panorama des salaires conventionnels sur la période 2003-2009 », *Dares Analyses* n° 092, décembre.
- [4] Jauneau Y. (2012), « Portrait statistique des principales conventions collectives de branche en 2009 », *Dares Analyses* n° 017, mars.
- [5] 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.
- [6] 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.
- [7] Meurs D., Skalli A. (1996), « L'impact des conventions de branche sur les salaires », *Travail et emploi* n° 70.

Tableau 7a • Salaire horaire moyen selon le niveau de négociation salariale utilisé en 2009

En euros

	En matière de politique salariale, l'entreprise applique...		
	uniquement des accords de branche	uniquement des accords d'entreprise	une combinaison d'accords de branche et d'entreprise
Ensemble des salariés	14,1	16,0	15,9
Catégorie socioprofessionnelle			
Cadres	26,8	29,0	30,8
Professions intermédiaires	16,5	18,1	18,0
Employés	11,7	13,0	12,6
Ouvriers	11,7	13,9	13,1
Branches			
Chimie	16,4	20,3	20,1
Métallurgie OETAM région parisienne.....	16,8	18,1	17,5
Industrie pharmaceutique.....	21,3	24,4	21,9
Plasturgie	12,8	13,5	14,7
Métallurgie cadres.....	23,3	32,2	32,9
Restauration rapide	10,9	11,0	10,9
Commerce alimentaire	10,9	12,9	11,9

Sources : Ecmoss 2009.

Note: voir encadré 5 pour les définitions de « politique salariale » et des « niveaux de négociation ».

Lecture : en 2009, dans les entreprises n'appliquant que des accords de branche, le salaire horaire moyen était de 14,1 € contre 16,0 € dans celles appliquant uniquement des accords d'entreprise.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus de 197 branches couvrant ou ayant couvert plus de 5 000 salariés ; salariés dont le temps de travail est décompté en heures uniquement.

Tableau 7b • Rapport moyen entre salaire conventionnel et salaire effectif selon le niveau de négociation salariale utilisé en 2009

	En matière de politique salariale, l'entreprise applique...		
	uniquement des accords de branche	uniquement des accords d'entreprise	une combinaison d'accords de branche et d'entreprise
Ensemble des salariés	1,35	1,55	1,48
Catégorie socioprofessionnelle			
Cadres	1,61	1,72	1,67
Professions intermédiaires	1,48	1,60	1,56
Employés	1,29	1,43	1,39
Ouvriers	1,25	1,51	1,40
Branches			
Chimie	1,42	1,72	1,66
Métallurgie OETAM région parisienne.....	1,54	1,72	1,61
Industrie pharmaceutique.....	1,60	1,91	1,81
Plasturgie	1,32	1,46	1,57
Métallurgie cadres.....	1,42	1,56	1,56
Restauration rapide	1,20	1,21	1,18
Commerce alimentaire	1,21	1,42	1,31

Sources : base sur les salaires conventionnels en 2009 ; Ecmoss 2009.

Note: voir encadré 5 pour les définitions de « politique salariale » et des « niveaux de négociation ».

Lecture : en 2009, dans les entreprises appliquant uniquement des accords de branche, le salaire brut effectif était en moyenne égal à 1,35 fois le salaire conventionnel contre 1,55 dans celles appliquant uniquement des accords d'entreprise.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus de 197 branches couvrant ou ayant couvert plus de 5000 salariés.

Tableau 8 • Effet des différents niveaux de négociation sur les salaires horaires effectifs et sur l'écart entre salaire effectif et salaire conventionnel en 2009

	Log du salaire horaire brut du salarié	Écart entre salaire effectif et salaire conventionnel
En matière de politique salariale, l'entreprise applique...		
uniquement des accords de branche	-0,063***	-0,102***
uniquement des accords d'entreprise	référence	référence
une combinaison d'accords de branche et d'entreprise	-0,025**	-0,051**
Autres variables du modèle 1 dont :	oui	oui
Log du salaire conventionnel	0,447***	-
Taille d'entreprise		
10 à 49 salariés	-0,003 (ns)	-0,011 (ns)
50 à 199 salariés	-0,014***	-0,026**
200 à 499 salariés	référence	référence
500 à 1 999 salariés	0,038***	0,025**
2 000 salariés ou plus.....	0,046***	0,026**
Constante	1,658***	1,782***
R2	0,489	0,104
Nombre d'observations	44 756	44 756

Sources : base sur les salaires conventionnels en 2009 ; Ecmoss 2009

(ns) coefficient non significatif ; * significatif au seuil de 10%, ** de 5% et *** de 1%.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus de 197 branches couvrant ou ayant couvert plus de 5 000 salariés.

DÉFINITIONS

- Calcul du salaire conventionnel moyen pondéré

On calcule un salaire conventionnel moyen à partir des correspondances entre les niveaux de qualification Acemo et ceux de la grille de classification de la branche.

Les enquêtes Acemo complémentaires sur la répartition des salariés et les conventions collectives permettent d'estimer pour chaque catégorie socioprofessionnelle de chaque convention collective, la répartition des salariés dans les trois niveaux de qualification de l'enquête Acemo. Cette répartition par niveau de qualification variant avec la taille d'entreprise, elle est calculée pour six classes de taille d'entreprise. On note, pour $q=1,2,3$, $P_{cc,cs,tailent,q}$ la proportion de salariés appartenant au niveau de qualification q de l'enquête Acemo pour une convention collective, une catégorie socioprofessionnelle et une taille d'entreprise données et $W_{cc,cs,q}$ leur salaire conventionnel moyen (4^e colonne du tableau A de l'encadré 2).

Le salaire conventionnel moyen pondéré par convention collective, catégorie socioprofessionnelle et taille d'entreprise est donné par :

$$w_{cc,cs,tailent} = \sum_{q=1}^3 P_{cc,cs,tailent,q} \times W_{cc,cs,q}$$

Et le salaire conventionnel moyen pondéré par convention collective et catégorie socioprofessionnelle est donné par :

$$w_{cc,cs} = \sum_{tailent=1}^6 P_{cc,cs,tailent} \times w_{cc,cs,tailent}$$

où $P_{cc,cs,tailent}$ est la proportion de salariés de la catégorie socioprofessionnelle appartenant à la taille d'entreprise *tailent*. Cette proportion est calculée à partir des DADS 2009.

- Calcul du salaire effectif

Le temps de travail des salariés peut être décompté en heures ou bien au forfait en jours. Les salariés au forfait représentent 10,9 % des salariés du champ de l'étude et sont cadres à 90 %.

- Pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, on raisonne en termes de salaire horaire. Le salaire horaire brut est obtenu en divisant la rémunération annuelle brute totale par le nombre total d'heures rémunérées dans l'année. La rémunération annuelle brute totale inclut notamment la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires, les primes et compléments de salaire : primes d'ancienneté, primes liées à des contraintes du poste (travail posté, en équipes alternantes, de nuit, astreintes, pénibilité, risque...), primes liées aux performances individuelles, primes liées aux performances collectives, d'équipe, d'atelier, primes de vacances, de fin d'année, 13 mois, avantages en nature. Le salaire horaire brut de base est calculé en divisant la rémunération annuelle de base par le nombre d'heures rémunérées hors heures supplémentaires ou complémentaires. La rémunération annuelle de base est calculée en retranchant à la rémunération annuelle brute totale la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires et le total des primes et compléments de salaire.

- Pour les salariés au forfait, on raisonne en termes de rémunération brute annuelle totale ou de base. Afin de tenir compte du fait que certains salariés ne sont employés qu'une partie de l'année, les statistiques sur ces grandeurs sont calculées en année-travail. Ainsi, par exemple un salarié ayant travaillé durant six mois et ayant perçu 10 000 euros compte pour 0,5 année-travail rémunérée à 20 000 euros par an.

- Calcul de l'écart entre salaire conventionnel et salaire effectif

L'enquête Ecmoss ne fournissant pas le positionnement du salarié dans la grille de classification, il n'est pas possible de lui attribuer le salaire conventionnel auquel il est soumis. On approxime donc le salaire conventionnel auquel est soumis le salarié par le salaire conventionnel moyen correspondant à sa convention collective, sa catégorie socioprofessionnelle et sa taille d'entreprise $w_{cc,cs,tailent}$. Si on note w le salaire effectif, pour chaque salarié i , l'écart au salaire conventionnel est calculé comme :

$$ecart_i = \frac{w_i}{w_{cc,cs,tailent}}$$

Si plusieurs types de salaires (hiérarchiques, garantis mensuels, garantis annuels) sont négociés pour une même catégorie socioprofessionnelle au sein d'une branche, on retient celui dont l'assiette est la plus proche de celle du salaire effectif considéré. Par exemple, pour le salaire horaire brut, on retiendra le salaire garanti annuel tandis que pour le salaire horaire brut de base, on retiendra le hiérarchique.

- Limites

- Si la répartition le long de la grille de classification des salariés interrogés dans Ecmoss est très différente de celle de l'enquête Acemo (qui sert de base au calcul du salaire conventionnel moyen), l'écart entre salaire conventionnel et salaire effectif est mal estimé. Par exemple, si seuls des ouvriers très qualifiés sont interrogés dans Ecmoss alors que la branche comprend aussi des peu qualifiés, l'écart va être surestimé. Pour limiter ce type d'erreur, on supprime les branches pour lesquelles le nombre d'observations est trop faible (<30).

- Les assiettes des salaires conventionnels et des salaires bruts effectifs considérés (total ou de base) ne coïncident pas exactement. Par exemple, lorsque l'on compare un salaire horaire brut de base à un salaire conventionnel annuel garanti, l'assiette du salaire conventionnel est plus large que celle du salaire effectif, ce qui peut conduire à une sous-estimation de l'écart. De plus, les éléments inclus dans le salaire annuel garanti varient d'une branche à l'autre et il est difficile de reconstituer une assiette exacte pour chaque branche.

- Outre le salaire conventionnel, la branche peut également fixer, en plus du salaire conventionnel, d'autres éléments de rémunération tels que les primes d'ancienneté, de pénibilité, le 13^e mois etc.. Certains d'entre eux ne sont pas identifiables dans l'enquête Ecmoss (pénibilité, 13^e mois...). La comparaison entre le salaire de base et le salaire conventionnel permet de neutraliser ces autres éléments de rémunération.

ESTIMATION DES DÉTERMINANTS DU SALAIRE HORAIRE

On cherche à estimer dans quelle mesure les différences de salaire conventionnel entre branches expliquent les différences de salaire horaire entre les individus. Pour cela, on estime un modèle ayant la structure suivante :

$$\log(w_{i,j}) = \alpha + \beta \times \log(w_{cc,cs,talent}) + \gamma \times z_{i,j} + \varepsilon_{ij}$$

$\log(w_{i,j})$ représente le logarithme du salaire horaire du salarié i travaillant dans l'entreprise j .

$\log(w_{cc,cs,talent})$ représente le logarithme du salaire conventionnel par convention collective, catégorie socioprofessionnelle et taille d'entreprise.

$z_{i,j}$ représente un vecteur d'autres déterminants du salaire horaire. Ces autres déterminants, susceptibles d'influer sur les comportements des entreprises en matière de fixation des salaires, sont de trois types :

- facteurs individuels (sexe, catégorie socioprofessionnelle), fait de travailler à temps partiel, diplôme, âge et ancienneté dans l'entreprise ;
- facteurs liés à la structure de l'entreprise ou de l'établissement (secteur d'activité de l'établissement, taille d'entreprise en 6 tranches d'effectifs salariés) ;
- facteurs liés à la négociation salariale (présence de délégués syndicaux, utilisation des différents niveaux de négociation salariale).

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.

Parmi les variables explicatives, le salaire conventionnel ne varie pas en fonction de l'individu, mais en fonction de la convention collective croisée avec la catégorie socioprofessionnelle du poste occupé. Ne pas tenir compte du bon niveau de variabilité de la variable explicative peut conduire à sous-estimer l'écart-type du coefficient associé à cette variable. La méthode des « clusters » (qui consiste à autoriser des variances différenciées des résidus de l'équation entre les groupes en vue de refléter la vraie variabilité de la variable explicative) est utilisée pour estimer un écart-type correct.

CONSTRUCTION DES VARIABLES INDIQUANT L'UTILISATION DES ACCORDS COLLECTIFS

L'enquête Ecmoss 2009 interroge les établissements sur l'utilisation des différents types d'accords collectifs (accords de branche, d'établissement, d'entreprise, groupe, autres accords) dans la détermination des éléments de leur politique salariale (salaire de base, grilles de classification, primes, augmentations générales de salaire, augmentations individuelles).

L'utilisation des divers niveaux d'accords collectifs est mesurée ici à l'aide d'une indicatrice agrégée : on considère que l'établissement utilise un certain type d'accord dans sa politique salariale (par exemple, accord de branche) s'il a déclaré l'utiliser pour au moins un des éléments demandés (par exemple pour établir sa grille salariale).

L'objectif étant de distinguer le recours aux accords collectifs de branche par rapport aux niveaux de négociation inférieurs, les accords d'établissement, d'entreprise et de groupe sont regroupés dans une même catégorie appelée « niveau de l'entreprise » et les réponses des établissements sont agrégées au niveau de l'entreprise. Ainsi, si plusieurs établissements de l'entreprise sont interrogés dans Ecmoss, on considère que l'entreprise utilise le « niveau de l'entreprise » dans la politique salariale si au moins un des établissements déclare utiliser le « niveau de l'entreprise ».

Au-delà de l'intérêt de disposer d'une mesure synthétique de la mobilisation des accords de branche ou des accords de niveaux de négociation inférieurs, l'utilisation de cette indicatrice agrégée permet de limiter les problèmes soulevés par la non réponse sur certains items. Alors que le taux de non réponse par item détaillé est d'environ 10 %, le taux de non réponse sur l'indicatrice agrégée ne concerne plus que 2,5 % des entreprises.