

APPARIEMENT DE DONNEES STATISTIQUES ET ADMINISTRATIVES :

L'UTILISATION DU PANEL ACEMO DE LA DARES ET DE LA BASE D'ACCORDS SALARIAUX DE BRANCHE DGT-DARES POUR ANALYSER L'IMPACT DES HAUSSES DE SALAIRE CONVENTIONNEL NEGOCIEES SUR L'EVOLUTION DU SALAIRE MENSUEL BRUT DE BASE

Claire André, Lara Muller ()*

() Dares, Département des Salaires et des Conventions Salariales*

Introduction

L'objet de cette contribution est de présenter deux sources de données originales, le panel Acemo de la Dares et la base des accords salariaux de branche DGT-Dares, et les traitements réalisés en vue de les exploiter conjointement pour analyser le lien entre les hausses de salaire conventionnel négociées et les évolutions du salaire mensuel brut de base.

La première partie décrit le panel Acemo de la Dares constitué à partir de dix ans d'enquêtes Acemo trimestrielles servant au suivi du salaire mensuel de base dans les entreprises de 10 salariés ou plus de France métropolitaine. Les établissements répondants doivent sélectionner des postes représentatifs de leurs salariés pour douze niveaux de qualification (trois niveaux pour chacune des quatre catégories socioprofessionnelles). Ces niveaux de qualification sont définis par la Dares à partir des grilles de classification des conventions collectives. Les établissements déclarent pour chaque niveau le salaire mensuel de base et l'horaire mensuel de base pour le dernier mois du trimestre. Les douze niveaux de poste ainsi suivis trimestre après trimestre ont été mis en panel.

La deuxième partie présente la base des accords salariaux de branche construite conjointement par la Dares et la Direction Générale du Travail (DGT) à partir des données sur les accords salariaux de branche, collectées par la DGT auprès d'un échantillon de conventions collectives dans le cadre du suivi de la négociation salariale de branche. Pour chaque convention collective et chacune des quatre catégories socioprofessionnelles couverte par celle-ci (ouvrier, employé, profession intermédiaire et/ou cadre), deux niveaux de salaire conventionnel sont suivis (coefficient minimum et coefficient maximum), soit huit niveaux de qualification au maximum. En pratique, pour chaque niveau, trois types de salaire conventionnel peuvent être négociés (salaire hiérarchique, salaire garanti mensuel ou salaire garanti annuel). A partir de ces informations, la Dares a construit un panel des évolutions trimestrielles de salaire conventionnel par convention collective et niveau de qualification.

Ces deux bases ont été appariées afin d'attribuer à chaque observation du panel Acemo la hausse de salaire conventionnel correspondante. Les analyses sur les conventions collectives, les niveaux de qualification et les trimestres nécessaires à cet appariement font l'objet de la troisième partie.

Enfin, nous exposons les principaux résultats issus d'une étude de l'impact des hausses de salaire conventionnel négociées sur l'évolution du salaire mensuel brut de base entre 2003 et 2009.

Introduction.....	1
1. Description du panel Acemo	3
1.1. Le dispositif d'enquêtes Acemo	3
1.1.1. L'enquête Acemo trimestrielle	3
1.1.2. L'enquête complémentaire sur la répartition des salariés : les conventions collectives et la grille de classification des salariés	3
1.1.3. Le champ du panel Acemo.....	6
1.1.4. Spécificités de la collecte	6
1.2. Le panel Acemo : construction et contenu	7
1.2.1. La constitution d'un panel poste-établissement	7
1.2.2. Convention collective.....	8
1.2.3. Salaire minimum.....	8
1.2.4. Calcul des évolutions de salaire trimestrielles et pondérations du panel Acemo	10
2. La base des accords salariaux de branche DGT-Dares	12
2.1. Le choix de la base DGT-Dares	12
2.2. Eléments de cadrage sur la négociation salariale de branche.....	12
2.2.1. La grille de classification des emplois	13
2.2.2. La négociation : salaires négociés, accords et extension	13
2.3. Le suivi de la négociation salariale par la DGT	14
2.4. La base des accords salariaux de branche DGT-Dares.....	14
2.4.1. La mise en panel de données	14
2.4.2. Date de signature et date d'effet des accords.....	14
2.4.3. Conventions collectives et avenants infranationaux	15
2.4.4. La base DGT-Dares pour l'étude de l'impact de la négociation salariale de branche	15
3. Appariement des deux bases de données : hypothèses, problèmes et solutions retenues.....	16
3.1. Rapprochement des niveaux de qualification.....	17
3.1.1. Niveaux de qualification « représentatifs »	17
3.1.2. Concordance des niveaux de qualification du panel Acemo et de la base DGT-Dares.....	17
3.2. Traitements spécifiques.....	19
3.2.1. Divergence de niveaux de qualification Acemo et DGT.....	19
3.2.2. Cadres hors barème.....	19
3.3. Rapprochement des conventions collectives	20
3.4. Rapprochement des trimestres.....	21
3.4.1. Accords rétroactifs.....	21
3.4.2. Délais d'extension	21
3.5. Conclusions sur l'appariement et limites des données.....	21
4. L'étude de l'impact des revalorisations de branche sur l'évolution du SMB : principaux résultats.....	22
4.1. Les évolutions du salaire mensuel brut de base (SMB) et du salaire conventionnel ont des profils similaires au niveau macroéconomique	22
4.2. Les évolutions du salaire mensuel brut de base (SMB) et du salaire conventionnel sont en revanche moins synchronisées au niveau des salariés	23
4.3. Les revalorisations de salaire conventionnel ont en moyenne un effet légèrement positif sur l'évolution du SMB, surtout lorsqu'elles garantissent des rémunérations supérieures au Smic.....	24
4.4. L'impact des revalorisations de salaire conventionnel diminue avec la taille de l'entreprise et la durée écoulée depuis la dernière revalorisation	24
4.5. L'impact des revalorisations de salaire conventionnel varie également d'une branche à l'autre	25

1. Description du panel Acemo

Le panel Acemo est une base de données élaborée à la Dares à partir des enquêtes trimestrielles sur l'activité et le coût de la main-d'œuvre (Acemo). Sa conception en 2006 a répondu à un besoin de données à une périodicité fine pour l'analyse de la diffusion des hausses du Smic dans l'échelle des salaires [1]. En 2010, la base a été complétée dans le cadre des travaux d'actualisation de cette étude [2], puis enrichie et documentée en vue d'une diffusion plus large en faveur d'autres exploitations. Elle est dorénavant mise à jour annuellement.

L'intérêt des données Acemo tient à leur dimension longitudinale qui permet d'analyser des évolutions de salaire, par poste de travail, à une périodicité très fine et sur un échantillon de taille importante. De plus, le salaire mensuel de base y est mieux collecté que dans les sources qui s'intéressent plutôt au salaire annuel brut total (enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires, Dads...).

En outre, ces données peuvent être appariées avec d'autres sources (Dads, fichiers administratifs...), par exemple par l'intermédiaire du numéro Siret des établissements dans les conditions requises par les règles du secret statistique, ou par l'identifiant de convention collective (IDCC) comme dans le cas présent.

La description du panel présentée ici se concentre sur les éléments en lien avec l'étude des hausses de salaire conventionnel¹.

1.1. Le dispositif d'enquêtes Acemo

1.1.1. *L'enquête Acemo trimestrielle*

L'enquête Acemo trimestrielle de la Dares porte sur 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. L'enquête couvre environ 12 millions de salariés et 200 000 entreprises.

L'enquête, qui existe depuis 1947, a pour principal objectif de fournir l'évolution trimestrielle du salaire mensuel de base (SMB) et du salaire horaire de base des ouvriers (SHBO). Elle mesure également la durée hebdomadaire collective du travail et ses fluctuations de court terme et est l'une des sources utilisées pour le calcul des estimations trimestrielles d'emploi.

L'enquête interroge chaque trimestre un échantillon d'établissements de France métropolitaine. Cet échantillon est tiré annuellement dans la base de sondage des enquêtes Acemo selon un plan de sondage stratifié par secteur d'activité² et par taille d'établissement.

Les établissements répondants sélectionnent des postes représentatifs de leurs salariés pour douze niveaux de qualification (trois niveaux pour chacune des quatre grandes catégories socioprofessionnelles à savoir les ouvriers, les employés, les professions intermédiaires et les cadres). Ces niveaux de qualification sont définis par la Dares à partir des grilles de classification des conventions collectives. Les établissements déclarent pour chaque niveau le salaire mensuel de base et l'horaire mensuel de base pour le dernier mois du trimestre (figure 1). Douze niveaux de postes sont ainsi suivis trimestre après trimestre.

1.1.2. *L'enquête complémentaire sur la répartition des salariés : les conventions collectives et la grille de classification des salariés*

Afin, d'attribuer aux établissements de l'échantillon un code de convention collective et de définir les emplois repères pour le suivi des salaires de base une enquête complémentaire est adressée tous les ans, au premier trimestre, aux nouveaux entrants dans l'échantillon ainsi qu'aux établissements qui n'ont pas répondu l'année précédente.

¹ Une description complète du panel et des bases complémentaires est disponible dans la note DARES/STRP/SCS/LM/0026/2011 communicable sur demande auprès de la DARES. En particulier, un panel des réponses aux questions relatives aux établissements (et non aux postes) a également été constitué.

² En NAF700 jusqu'en 2006 puis en NES114, puis en A88 depuis le changement de nomenclature de 2008.

Figure 1. Extrait du questionnaire de l'enquête Acemo trimestrielle

III - SUIVI DES RÉMUNÉRATIONS DES POSTES DE TRAVAIL LES PLUS REPRÉSENTATIFS DE VOS SALARIÉS

Veuillez indiquer pour chacun des postes que vous avez prédéfinis à l'aide de la grille de correspondance avec votre convention collective, le salaire brut de base (hors primes, sauf les primes ou indemnités complémentaires liées à la RTT, hors avantages en nature) et l'horaire de base.
GARDER UN SEUL ET MÊME SALARIÉ TOUT AU LONG DES TRIMESTRES. NE PAS FAIRE DE MOYENNE. Au cas où un de ces postes de travail deviendrait vacant ou en cas de changement de coefficient du salarié, il conviendrait d'en choisir un autre de même coefficient.

Catégorie de salariés (Nomenclature PCS)	Niveau	Description du poste occupé		Salaire mensuel brut de base (hors primes) en	Horaire mensuel de base (1) (arrondi en heures) en
		Libellé d'emploi et niveau hiérarchique	Coeff. ou niveau hiérarch.		
Ouvriers	Niv. 1				
	Niv. 2				
	Niv. 3				
Employés	Niv. 1				
	Niv. 2				
	Niv. 3				
Professions intermédiaires	Niv. 1				
	Niv. 2				
	Niv. 3				
Cadres	Niv. 1				
	Niv. 2				
	Niv. 3				

(1) Si forfait jours, porter conventionnellement 152 (h/mois).

Figure 2. Extrait de l'enquête Acemo complémentaire : choix des conventions collectives en vigueur dans l'établissement

Cocher la case si vous appliquez cette convention	Identifiant de la convention collective (IDCC)	Convention collective	Effectifs couverts au 31-12-2010
<input type="checkbox"/>	1486	BUREAUX D ETUDES TECHNIQUES SYNTEC	
<input type="checkbox"/>	2526	ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES HABITAT SOCIAL	
<input type="checkbox"/>	0044	INDUSTRIES CHIMIQUES	
<input type="checkbox"/>	2332	ENTREPRISES D'ARCHITECTURE	
<input type="checkbox"/>	1597	BATIMENT OUVRIERS PLUS DE 10 SALARIES	
<input type="checkbox"/>	1596	BATIMENT OUVRIERS JUSQU A 10 SALARIES	
<input type="checkbox"/>	2609	BATIMENT ETAM	
<input type="checkbox"/>	2420	BATIMENT CADRES	
<input type="checkbox"/>	0650	METALLURGIE CADRES	
<input type="checkbox"/>	2630	METALLURGIE BOUCHES DU RHONE ALPES HAUTE PROVENCE	
<input type="checkbox"/>			
<input type="checkbox"/>			
<input type="checkbox"/>			

Figure 3. Correspondance entre la grille conventionnelle de la Chimie* et la grille de l'enquête Acemo

Catégorie Acemo		Chimie	
		Groupe	Coefficient
Ouvrier	1	Ouvrier 1	130 - 140
	2	Ouvrier 2	150 - 160
	3	Ouvrier 3	175 - 205
Employé	1	Collaborateur 1	130 - 140
	2	Collaborateur 2	150 - 160
	3	Collaborateur 3	175 - 205
Professions intermédiaires	1	3 & 4	225 - 235
	2	4	250 - 300
	3	4	325 - 360
Cadre	1	5	350
	2	5	400 - 460
	3	5	550 - 880

* Convention nationale 0044 des industries chimiques et connexes du 30 décembre 1952

Figure 4. Répartition des salariés par niveau de qualification professionnelle

Catégorie de salariés			Poste de travail le plus représentatif de ce niveau	
Grande catégorie de la nomenclature POS (1)	Niveau de qualification	Effectifs en 2011-2012-2009	Niveau d'emploi et appellation hiérarchique que vous utilisez effectivement	Coefficient du niveau correspond à celui existant
		A	B	C
Ouvriers	Ensemble			
	1			
	2			
	3			
Employés	Ensemble			
	1			
	2			
	3			
Professions intermédiaires	Ensemble			
	1			
	2			
	3			
Cadres	Ensemble			
	1			
	2			
	3			

Une liste de conventions collectives susceptibles d'être appliquées par l'établissement, préalablement établie à partir du code d'activité de l'établissement (APE) et du département où il est localisé, est pré-imprimée sur le questionnaire envoyé (figure 2). Les établissements doivent valider ou rectifier les informations imputées et fournissent l'effectif de salariés correspondant à chacun des douze niveaux de qualification Acemo. Ces effectifs par niveau de qualification sont utilisés comme pondérations dans le calcul des estimateurs issus de l'enquête (voir 1.2.4.). Une convention collective principale et des conventions collectives secondaires sont ainsi identifiées pour tous les établissements de l'échantillon Acemo. En pratique, plusieurs conventions collectives différentes peuvent être déclarées en vigueur dans un établissement, même si, d'un point de vue juridique une seule convention collective doit s'appliquer (article L2261-2 du code du travail), sauf en cas de conventions collectives catégorielles ou de conventions de métier (journalistes, VRP).

Cette enquête complémentaire est accompagnée d'une fiche de correspondance entre la grille en douze postes de l'enquête Acemo trimestrielle et la grille de classification de la convention collective principale de l'établissement (figure 3). Elaborées à la Dares pour chaque convention collective en vigueur, ces fiches classent les différents niveaux de la grille de classification (coefficient, catégorie, niveau...) dans les douze niveaux de poste suivis dans l'enquête trimestrielle. A l'aide de ces fiches et pour chacun des douze niveaux de qualification définis, les établissements interrogés sont invités à choisir un poste de travail qui leur apparaît comme le plus représentatif, par exemple celui dont l'effectif est le plus important dans le niveau concerné. Il s'agit de prendre un poste réellement occupé qui pourra être suivi chaque trimestre. Les établissements répondants indiquent alors le libellé du poste et le coefficient ou niveau hiérarchique (figure 4). Ces réponses alimentent la base de gestion de l'enquête Acemo. Ainsi actualisée, elle permet de pré-remplir les questionnaires de l'enquête trimestrielle (figure 1).

1.1.3. Le champ du panel Acemo

Le champ du panel est le même que le champ de l'enquête Acemo trimestrielle (voir 1.1.1.).

1.1.4. Spécificités de la collecte

➤ Un échantillon d'établissements

Un recouvrement au moins partiel entre deux enquêtes successives est nécessaire, car les principaux indicateurs produits sont des indices en évolution d'un trimestre sur l'autre.

Les établissements de 250 salariés ou plus sont enquêtés de façon permanente et les autres restent dans l'échantillon pendant 4 ans, soit 16 trimestres consécutifs. Avant 2006, l'exhaustivité concernait les établissements de 100 salariés ou plus.

Pour des raisons pratiques et statistiques, seuls des établissements de 10 salariés ou plus sont interrogés. Les établissements de 1 à 9 salariés (appartenant à des entreprises de 10 salariés ou plus) ne sont pas échantillonnés car leur nombre est très important (33 % des établissements de la base de sondage) et nécessiterait un échantillonnage très important alors que leur poids en termes de salariés est beaucoup plus faible (3 %).

➤ Groupage des réponses

Dans certains cas, les réponses à l'enquête sont « groupées », c'est-à-dire qu'un seul questionnaire est rempli pour l'ensemble des établissements d'une entreprise. Ces cas concernent majoritairement des entreprises au sein desquelles un grand nombre d'établissements sont tirés au sort et qui ont fait une demande de groupage car elles n'ont pas les moyens de renseigner un questionnaire par établissement échantillonné (par exemple, La Poste). On appelle unité l'entité répondante, qu'il s'agisse d'un établissement ou d'une entreprise qui répond de façon groupée. Environ 7 % des unités répondent de façon groupée ; leurs salariés représentent 45 % des salariés des unités échantillonnées.

Quand les entreprises répondent de façon groupée pour l'ensemble de leurs établissements, le questionnaire est généralement adressé au siège de l'entreprise. Les douze postes décrits sont choisis parmi les postes représentatifs de l'ensemble des postes de l'entreprise. Les réponses aux questions établissement (effectifs, durée du travail...) concernent également l'ensemble des établissements.

En revanche, les variables de gestion de l'enquête relatives à l'établissement répondant n'ont pas de sens lorsque la réponse est groupée. C'est le cas par exemple de la variable taille d'établissement qui

n'a pas été conservée dans le panel : en effet, en cas de réponse groupée, la taille d'établissement est celle de l'établissement répondant bien qu'il réponde pour l'ensemble de l'entreprise.

Le groupage des réponses a également pour conséquence de compliquer la définition d'un taux de sondage.

1.2. Le panel Acemo : construction et contenu

1.2.1. La constitution d'un panel poste-établissement

Le panel rassemble actuellement les données allant du 4^{ème} trimestre 1999 au 4^{ème} trimestre 2010. La base de données contient 6,825 millions d'observations correspondant à environ 1 118 000 unités répondantes sur la période.

Partant des données de l'enquête Acemo trimestrielle, un panel poste-établissement a été constitué en empilant pour chaque trimestre les postes d'un même établissement (figure 5). Seuls les postes ayant un salaire mensuel de base et un horaire mensuel strictement positifs ont été conservés, soit 99,8 % des postes déclarés. Dans chaque unité, au maximum douze niveaux de poste sont suivis conformément à la grille Acemo (figure 1). Ils sont numérotés de 1 à 12 selon les modalités suivantes :

- | | |
|-----------------------------|--|
| 1 = Ouvrier niveau 1 | 7 = Profession intermédiaire niveau 1 |
| 2 = Ouvrier niveau 2 | 8 = Profession intermédiaire niveau 2 |
| 3 = Ouvrier niveau 3 | 9 = Profession intermédiaire niveau 3 |
| 4 = Employé niveau 1 | 10 = Cadre niveau 1 |
| 5 = Employé niveau 2 | 11 = Cadre niveau 2 |
| 6 = Employé niveau 3 | 12 = Cadre niveau 3 |

Figure 5. Extrait du panel Acemo

Poste	S_et	An	Trim	Salme	Horm	Coef	Smich	Smicha	Idcc_etab	Idcc_poste	Apetd_rev1	Apetd_rev2	C_tefend
2	40208	2000	T1	1893,4	160		6,21	6,21	00573	00573	516J		4
2	40208	2000	T2	1893,4	160		6,21	6,21	00573	00573	516J		4
2	40208	2000	T3	1893,4	160		6,41	6,41	00573	00573	516J		4
2	40208	2000	T4	1893	151		6,41	6,41	00573	00573	516J		4
2	40208	2001	T1	1928	152		6,41	7,1365	00573	00573	516J		4
2	40208	2001	T2	1928	152		6,41	7,1365	00573	00573	516J		4
(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)
2	40208	2004	T2	1963	152		7,19	7,6376	00573	00573	518J		4
2	40208	2004	T3	1963	152		7,61	7,8454	00573	00573	518J		4
2	40208	2004	T4	1963	152		7,61	7,8454	00573	00573	518J		4
2	40208	2006	T2	1531	152	III	8,03	8,03	00573	00573	518J		4
2	40208	2006	T3	1531	152	III	8,27	8,27	00573	00573	518J		4
2	40208	2007	T4	1668	152	III	8,44	8,44	00573	00573	518J		4
2	40208	2008	T1	1700	152	III	8,44	8,44	00573	00573	518J		4
2	40208	2008	T2	1700	152	III	8,63	8,63	00573	00573	518J		4
2	40208	2008	T3	1700	152	III	8,71	8,71	00573	00573	518J		4
2	40208	2008	T4	1700	152	III	8,71	8,71	00573	00573	518J	4652Z	4
2	40208	2009	T1	1730	152	III	8,71	8,71	00573	00573	518J	4652Z	4
2	40208	2009	T2	1730	152	III	8,71	8,71	00573	00573	518J	4652Z	4
2	40208	2009	T3	1730	152	III	8,82	8,82	00573	00573	518J	4652Z	4
2	40208	2009	T4	1730	152	III	8,82	8,82	00573	00573	518J	4652Z	4

S_ET est le numéro de suivi de l'établissement dans la base de gestion Acemo (identifiant Acemo).

SALME est le salaire mensuel brut de base et Horm est l'horaire mensuel de base du poste considéré.

COEF est le coefficient du poste dans la grille de convention collective de l'établissement. Il n'est pas systématiquement renseigné.

APETD_REV1 est le code APE de l'unité en Naf Rév.1 et APETD_REV2 est le code en Naf Rév.2.

C_TEFEND est la taille de l'entreprise à laquelle appartient l'unité répondante (ici 100 à 249 salariés).

A la différence des panels de salariés comme le panel DADS, par exemple, ce sont des niveaux de qualification qui sont suivis ici, et non des individus. Lorsque le salarié qui occupe le poste change de coefficient dans la grille salariale ou bien quitte l'établissement, l'établissement répondant choisit un autre salarié de même coefficient. Selon les analyses conduites pour la publication des indicateurs trimestriels issus d'Acemo, les changements de référent concernent environ un poste sur dix chaque trimestre et sont généralement repérés par des augmentations importantes de salaire mensuel de base (plus de 10 %) ou des baisses sensibles. Ces cas doivent être repérés pour ne pas être pris en compte dans le calcul des évolutions de salaire.

Les établissements sont suivis dans le temps à l'aide du numéro de gestion des enquêtes Acemo. Ce numéro ne change pas même si le Siret de l'établissement change. Cela peut arriver en cours de collecte, si par exemple l'établissement fusionne avec un autre. Dans le cas d'une réponse groupée, c'est généralement le siège qui répond pour l'ensemble de ses établissements et le Siret du siège qui est indiqué.

La mise en panel des données a nécessité les traitements habituels, homogénéisation des noms des variables, contrôle de la continuité des grandeurs suivies (changement de Naf en 2008). Des contrôles sur les données et des imputations ont été réalisés en comparant les trimestres adjacents, mais globalement les données ont fait l'objet de peu de redressements car elles sont très contrôlées en amont pendant la collecte. Nous détaillons ci-dessous la construction des principales variables en lien avec la deuxième partie de cette contribution. La liste de l'ensemble des variables du panel est disponible en Annexe 1.

1.2.2. Convention collective

Le suivi statistique des conventions collectives s'effectue grâce à l'identifiant de convention collective (IDCC). Dans le panel Acemo, l'identifiant de convention collective de l'établissement (IDCC_ETAB) correspond à l'IDCC principal de l'établissement. Il provient en priorité de la base de gestion des enquêtes Acemo qui est l'information la plus fiable. En l'absence de code IDCC dans cette base (non réponse à l'enquête complémentaire), un code est imputé en fonction du code APE et du département de l'unité. En pratique, environ 82 % des codes proviennent de la base de gestion.

Pour comparer l'évolution du salaire *négocié* au niveau de la branche à l'évolution du salaire mensuel de base *observé*, il est nécessaire de disposer de la convention collective du poste. Certaines conventions collectives sont catégorielles, c'est-à-dire qu'elles ne s'appliquent qu'à certaines catégories socioprofessionnelles (cadres de la Métallurgie par exemple). Dans ce cas l'utilisation de la convention collective principale pour tous les postes de l'établissement n'est pas appropriée. La Dares met régulièrement à jour un fichier indiquant quelles catégories socioprofessionnelles sont couvertes par chaque convention collective. A l'aide de ces informations, il est possible de voir si la convention collective principale de l'unité est catégorielle. Si c'est le cas, on définit une nouvelle variable d'IDCC propre au poste (IDCC_POSTE) en attribuant au poste l'IDCC qui correspond à sa catégorie socioprofessionnelle et couvre le plus de salariés de cette catégorie dans l'établissement, à condition qu'il existe un tel code dans la liste des conventions collectives en vigueur dans l'établissement. En l'absence d'information supplémentaire, on attribue au poste l'IDCC principal de l'établissement.

Ces deux variables (IDCC_ETAB et IDCC_POSTE) correspondent aux codes en vigueur à la date de création du panel. Elles ne varient donc pas selon le trimestre. En pratique, il est rare qu'une entreprise change de convention principale au cours du temps. En revanche, les codes évoluent car les conventions collectives évoluent (fusions, disparition, extensions...). La liste de codes IDCC est actualisée chaque année par la Dares et la DGT. Par exemple, la convention collective « 00082 – Métallurgie Belfort Montbéliard » a été remplacée par la convention collective « 02755 – Métallurgie Belfort Montbéliard » en juillet 2008. Les codes présents dans le panel Acemo sont donc actualisés à chaque mise à jour de la base en fonction de l'évolution des branches (voir aussi 3.2.1.).

1.2.3. Salaire minimum

L'étude des évolutions de salaire mensuel de base font fréquemment intervenir des références au salaire minimum légal. Pendant la période de mise en place de la réduction du temps de travail (RTT), entre 2000 et 2005, plusieurs minima ont coexisté en fonction de la date de passage à la RTT. Le panel a été enrichi d'informations relatives au passage aux 35 heures (date de passage et minimum qui s'applique pendant la période de convergence des durées de travail).

➤ *Méthode d'affectation de la date de passage à la RTT*

Deux informations ont été utilisées pour identifier les établissements qui ont mis en œuvre la RTT et leur date de passage aux 35 heures :

- une base de données de nature administrative, spécifiquement conçue par la Dares pour le suivi de la RTT négociée entre fin 1996 et 2003. Cette base, dite base Dares-Urssaf (ou base Aubry2), que l'on peut apparier avec les enquêtes Acemo, a été alimentée entre fin 1999 et juillet 2003 et recense 495 810 établissements passés aux 35 heures. Elle est essentiellement constituée des demandes d'allègement de cotisations sociales instaurées par la loi Aubry 2 et dont le dépôt auprès des Urssaf ou des organismes de recouvrement des cotisations sociales (Mutualité Sociale Agricole par exemple) était obligatoire pour pouvoir bénéficier d'exonérations jusqu'à fin juin 2003. Ce fichier contient également les entreprises déjà aux 35 heures avant 2000 et qui avaient passé des conventions avec les directions départementales du Travail. Certaines entreprises qui ont passé un accord de réduction du temps de travail mais n'ont pas sollicité d'aides publiques ont été recensées par rapprochement avec la base des accords d'entreprises de la Dares. Malgré ces rapprochements, cette base de données n'est pas exhaustive. Il manque par exemple les entreprises passées aux 35 heures par application d'un accord de branche et qui n'ont pas demandé d'allègements sociaux, les entreprises passées à 35 heures après juillet 2003 ou encore les entreprises à 35 heures créées après cette date. L'année et le mois d'entrée en vigueur de la nouvelle durée collective, issus des formulaires de demande d'allègement, ont servi à déterminer la date de passage des établissements aux 35 heures. Plus précisément, on extrait deux types de date de la base Dares-Urssaf : une date de perception de l'aide par les entreprises et une date d'application d'une Garantie mensuelle de rémunération (GMR, voir ci-dessous).

- la durée collective hebdomadaire habituelle de travail des salariés à temps plein déclarée dans l'enquête trimestrielle Acemo : on observe chaque trimestre la durée collective qui concerne le plus grand nombre de salariés de l'unité.

Sur la base de ces informations, on a pu établir si l'établissement a réduit sa durée collective de travail. On considère que c'est le cas si :

- (i) l'établissement figure dans la base Dares-Urssaf ;
- (ii) la durée collective principale est déjà inférieure à 35 heures au moment où l'établissement entre dans l'échantillon de l'enquête ;
- (iii) la durée collective principale passe à 35 heures entre deux trimestres ;
- (iv) à un trimestre donné, la durée collective principale est inférieure de plus de 10 % à sa valeur à la date d'entrée de l'établissement dans l'échantillon.

Alors, pour les établissements qui ont réduit leur temps de travail, on détermine la date de passage à la RTT selon la règle suivante :

(i) pour les établissements recensés dans la base Dares-Urssaf, la date de passage correspond à la date d'entrée en vigueur de la nouvelle durée collective (quand cette date est bien renseignée dans la base) ;

(ii) pour les autres établissements, quand la durée de travail a diminué en cours de collecte, la date correspond au trimestre où la durée collective observée dans l'enquête trimestrielle passe à 35 heures ou a diminué de plus de 10 % par rapport à sa valeur à l'entrée dans l'enquête ;

(iii) pour les autres établissements, établissements dont la date de passage n'est pas bien renseignée dans la base Dares-Urssaf ou dont la durée collective est déjà de 35 heures à l'entrée dans l'échantillon (information tronquée), une date de passage a été imputée par la méthode du *hot-deck* : on recherche un établissement ayant des caractéristiques semblables en termes de secteur d'activité et de taille et on leur attribue sa date de passage (sous la contrainte que la date affectée soit antérieure à la date d'entrée dans l'échantillon pour les établissements avec information tronquée).

Dans le panel Acemo, la date correspond au trimestre à partir duquel la durée hebdomadaire du travail a été réduite dans l'établissement. La variable n'est pas renseignée si l'établissement n'a pas diminué son temps de travail.

➤ *Précision sur les garanties mensuelles de rémunération (GMR)*

D'après la loi Aubry 2 du 19 janvier 2000, « les salariés dont la durée du travail a été réduite à 35 heures ou plus à compter de l'entrée en vigueur de la loi du 13 juin 1998, ne peuvent percevoir, postérieurement au 1^{er} janvier 2000, un salaire mensuel inférieur au produit du salaire minimum de croissance, en vigueur à la date de réduction, par le nombre d'heures correspondant à la durée collective qui leur était applicable, dans la limite de 169 heures ». Cinq générations de GMR se sont appliquées selon la date de passage des établissements aux 35 heures. Elles ont pris fin au 1^{er} juillet 2005, date à laquelle la convergence programmée des GMR vers la valeur du Smic a été atteinte.

Pour l'attribution ou non d'une GMR à un établissement, la règle est la suivante :

- avant le 1^{er} trimestre 2000, les établissements sont tous soumis au Smic horaire ;
- à partir du 1^{er} trimestre 2000 et jusqu'au 2^{ème} trimestre 2005 :
 - si l'établissement a réduit son temps de travail, il est soumis à l'une des cinq GMR en fonction de la date de passage à la RTT (figure 6) ;
 - sinon, l'établissement est soumis au Smic horaire ;
- à partir du 3^{ème} trimestre 2005, la convergence du Smic et des GMR ayant été atteinte, tous les établissements sont soumis au Smic horaire.

Figure 6. Niveau mensuel en euros et taux d'évolution des GMR

Date de passage de l'établissement à la RTT	GMR1		GMR2		GMR3		GMR4		GMR5	
	niveau	%	niveau	%	niveau	%	niveau	%	niveau	%
Avant le 1 ^{er} juillet 1999	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A partir du 1 ^{er} juillet 1999	1036,22	-	1049,10	-	-	-	-	-	-	-
A partir du 1 ^{er} juillet 2000	1051,25	1,45	1064,32	1,45	1082,60	-	-	-	-	-
A partir du 1 ^{er} juillet 2001	1081,21	2,85	1094,65	2,85	1113,45	2,85	1127,23	-	-	-
A partir du 1 ^{er} juillet 2002	1100,67	1,80	1114,35	1,80	1133,49	1,80	1147,52	1,80	1154,27	-
A partir du 1 ^{er} juillet 2003	1136,15	3,22	1145,54	2,80	1158,62	2,22	1168,16	1,80	1172,74	1,60
A partir du 1 ^{er} juillet 2004	1178,54	3,73	1183,40	3,30	1190,14	2,72	1195,03	2,30	1197,37	2,10
A partir du 1 ^{er} juillet 2005	1217,88	3,34	1217,88	2,91	1217,88	2,33	1217,88	1,91	1217,88	1,71

➤ *Salaire horaire minimum auquel est soumis l'établissement*

Le panel contient deux variables de salaire horaire minimum :

- une variable qui correspond au Smic horaire en fin de trimestre. Si une hausse du Smic a eu lieu en cours de trimestre, cette variable prend cette dernière valeur (et non pas une moyenne des deux valeurs sur le trimestre) ;
- une variable qui combine le Smic horaire et les GMR : elle prend la valeur de la garantie mensuelle de rémunération pour les établissements qui y sont assujettis ou, par défaut, elle est égale au Smic horaire. Les GMR ont été ramenées à un taux horaire en divisant leur niveau mensuel par l'horaire mensuel correspondant aux 35 heures hebdomadaires soit 151,7 heures.

1.2.4. *Calcul des évolutions de salaire trimestrielles et pondérations du panel Acemo*

Dans l'enquête Acemo, il n'existe pas une pondération unique pour une observation donnée. La plupart des estimateurs calculés à partir des enquêtes Acemo sont en effet du type estimateurs par le ratio post-stratifié et utilisent notamment les effectifs salariés comme pondérations.

Le calcul des évolutions du SMB et du SHBO réalisé chaque trimestre à la Dares est basé sur une méthode en deux étapes faisant intervenir deux jeux de pondérations. Cette méthode permet de corriger, pour chaque grandeur étudiée la non-réponse des établissements au niveau des strates de tirage. C'est cette méthode, utilisée dans les études réalisées à la Dares à partir du panel Acemo [1,2] pour assurer la continuité avec les résultats trimestriels, qui est présentée ici.

➤ *Méthode de calcul de l'évolution de salaire trimestrielle moyenne d'un niveau de qualification*

Le calcul de l'évolution de salaire trimestrielle se fait en deux étapes, la première au niveau de strates de pondération, la deuxième les agrégeant.

Les strates de pondération des enquêtes Acemo sont définies en croisant le code APE de l'établissement et la taille de l'entreprise. Ces strates sont donc distinctes des strates de tirage qui croisent le secteur d'activité de l'établissement à un niveau plus agrégé et la taille de l'établissement.

La première étape consiste à calculer l'évolution de salaire trimestrielle moyenne pour un niveau de qualification p d'un établissement $etab$, au niveau de chaque strate de pondération :

$$\Delta salm_{strate}(p) = \frac{\sum_{\substack{etab \\ \in strate}} eff_{etab}(p) * \alpha_{etab} * \Delta salm_{etab}(p)}{\sum_{\substack{etab \\ \in strate}} eff_{etab}(p) * \alpha_{etab}}$$

où :

$\Delta salm_{etab}(p)$ = évolution trimestrielle du salaire du niveau de qualification p dans l'établissement

$eff_{etab}(p)$ = effectif du poste dans l'établissement. Ces effectifs sont collectés dans l'enquête complémentaire³.

α_{etab} est l'inverse du taux de sondage de la strate de tirage de l'établissement

La deuxième étape consiste à agréger ces résultats par strate de pondération tout en corrigeant de la non-réponse.

Pour calculer une évolution trimestrielle moyenne par niveau de qualification, on fait la moyenne suivante :

$$\Delta salm(p) = \frac{\sum_{strate} eff_{strate}(p) * \Delta salm_{strate}(p)}{\sum_{strate} eff_{strate}(p)}$$

où $eff_{strate}(p)$ = effectif du niveau de qualification dans la strate de pondération. Cet effectif est obtenu en appliquant à l'effectif total de la strate, issu de la base de sondage, la structure par poste de la strate, estimée à partir de l'ensemble des réponses des établissements à l'enquête complémentaire.

Pour calculer une évolution trimestrielle moyenne globale, on fait la moyenne suivante :

$$\begin{aligned} \Delta salm &= \frac{\sum_{p=1}^{12} eff_{total}(p) \Delta salm(p)}{\sum_{p=1}^{12} eff_{total}(p)} \\ &= \frac{\sum_{p=1}^{12} eff_{total}(p) \sum_{strate} eff_{strate}(p) * \Delta salm_{strate}(p)}{\sum_{p=1}^{12} eff_{total}(p) * \sum_{strate} eff_{strate}(p)} \end{aligned}$$

où $eff_{total}(p)$ = somme des effectifs du niveau de qualification de chaque strate

³ Pour les établissements entrants ou qui n'ont pas répondu à l'enquête complémentaire, les effectifs par poste sont estimés en appliquant à l'effectif total de l'établissement la structure par poste de la strate à laquelle appartient l'établissement, estimée à partir des autres informations disponibles pour cette strate. Ces effectifs seront remplacés par les réponses ultérieures à l'enquête complémentaire (au plus tôt l'année suivante).

➤ Les pondérations

Le panel Acemo est ainsi accompagné de deux bases de pondérations, construites à partir des différentes bases de pondérations d'Acemo et des informations sur les tirages annuels. Les bases de pondérations de l'enquête Acemo sont des bases annuelles et ont été empilées et mises en panel pour pouvoir être appariées avec les données du panel Acemo⁴.

La table de pondération PONIND_POSTE une table « niveau de qualification-établissement-année » qui contient les effectifs des niveaux de qualification dans l'établissement pour une année donnée, effectifs multipliés par le coefficient extrapolateur α_{etab} .

La table de pondération PONAGR_POSTE est une table « niveau de qualification-strate-année » qui contient pour chaque strate et chaque année la ventilation des effectifs par poste.

2. La base des accords salariaux de branche DGT-Dares

2.1. Le choix de la base DGT-Dares

Dans le but d'analyser l'impact des hausses de salaire conventionnel sur les salaires réels, il est nécessaire d'attribuer à chaque observation du panel Acemo la hausse de salaire conventionnel de son niveau de qualification.

Dans le panel Acemo, on dispose du niveau précis de qualification du salarié dans la grille de classification de sa branche *via* la variable COEF. Mais il n'existe pas de base de données recensant les salaires conventionnels et leurs augmentations à ce niveau de détail. En outre, la variable COEF n'est bien renseignée que pour les trois quarts des observations. Une base de données sur les salaires conventionnels à un niveau de qualification plus agrégé a donc été construite à partir d'informations déjà collectées par la DGT en vue d'un appariement avec le panel Acemo.

La Direction Générale du Travail (DGT) réalise un suivi détaillé des textes salariaux (accords, avenants et recommandations patronales à force obligatoire) pour un échantillon de branches et alimente une base de données des conventions collectives (BDCC). Si cet échantillon n'est pas exhaustif, il couvre cependant plus des deux tiers des salariés du secteur privé. Les données de la DGT constituent une source statistique originale qui présente l'avantage de pouvoir être rapprochée d'autres bases de données, comme le panel Acemo.

A partir des données de la 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 13,8 millions de salariés au total en 2008. Ces effectifs sont estimés 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, sauf pour les branches du BTP et des particuliers employeurs dont les effectifs sont transmis directement par les branches.

Après avoir rappelé quelques éléments de cadrage sur la négociation salariale de branche, nous présentons la base des accords salariaux de branche DGT-Dares, ainsi que les opérations et les transformations apportées pour la rendre exploitable à des fins d'étude statistique.

2.2. Éléments de cadrage sur la négociation salariale de branche

Depuis les lois Auroux de 1982, les branches sont soumises à une obligation annuelle de négocier les salaires. Sont regroupés sous le terme de « branche » des conventions collectives nationales, des conventions collectives régionales (secteur de la métallurgie) et des avenants infranationaux à des conventions collectives nationales (secteur du bâtiment et des travaux publics). Les conventions régionales et les avenants infranationaux permettent de fixer les salaires à un niveau local : par exemple, à niveau de qualification égal, un ouvrier du bâtiment dont l'établissement employeur est situé en Île-de-France n'aura pas le même salaire conventionnel qu'un ouvrier du bâtiment dont l'établissement employeur est situé en Aquitaine. Une branche peut couvrir toutes les catégories socioprofessionnelles ou être catégorielle comme, par exemple, la convention des ouvriers des Travaux Publics.

⁴ Pour plus d'informations, se référer à la note DARES/STRP/SCS/LM/0026/2011, communicable sur demande auprès de la Dares.

2.2.1. La grille de classification des emplois

Chaque branche définit des grilles de classification des emplois. Le salaire conventionnel est le salaire en dessous duquel un salarié ne peut être rémunéré étant donnée sa position dans la grille de classification (figure 7). Les branches choisissent à la fois l'assiette et la période de référence des salaires conventionnels qu'elles négocient.

Figure 7. Grille des salaires conventionnels de la branche de la Chimie au 1^{er} septembre 2009

Catégorie socioprofessionnelle	Coefficient dans la grille de classification	Salaires conventionnel mensuel
Ouvriers et Employés	130	1 462.17
	140	1 484.22
	150	1 506.28
	160	1 528.35
	175	1 561.44
	190	1 594.55
	205	1 627.65
Professions intermédiaires	225	1 671.75
	235	1 746.05
	250	1 857.50
	275	2 043.25
	300	2 229.00
	325	2 414.75
	360	2 674.80
Cadres	350	2 600.50
	400	2 972.00
	460	3 417.80
	480	3 566.40
	510	3 789.30
	550	4 086.50
	660	4 903.80
	770	5 721.10
880	6 538.40	

2.2.2. La négociation : salaires négociés, accords et extension

Les salaires hiérarchiques sont des salaires, horaires ou mensuels, dont l'assiette est proche de celle du Smic, c'est-à-dire : salaire de base, primes de production ou de rendement individuelles et avantages en nature. Les salaires garantis sont des salaires, mensuels ou annuels, dont l'assiette est plus large que la précédente ; elle inclut notamment certaines primes telles que la prime d'ancienneté ou les primes liées aux conditions de travail. Une même branche peut négocier plusieurs types de salaires. Cette obligation annuelle de négocier n'est cependant pas une obligation d'aboutir à un accord.

Lorsque les organisations patronales et syndicales de la branche aboutissent effectivement à une décision commune lors des négociations, elles signent un accord ou un avenant salarial. L'application de cet accord (ou avenant) est obligatoire pour les entreprises adhérentes des organisations patronales signataires ; les autres entreprises de la branche peuvent décider de l'appliquer volontairement. Ce n'est qu'après extension de l'accord par le Ministère du Travail qu'il s'applique à tous les employeurs de la branche.

Si les négociations n'aboutissent pas, les organisations patronales peuvent décider d'émettre unilatéralement une recommandation patronale qui peut avoir « force obligatoire ». Dans ce cas, les entreprises de la branche adhérentes des organisations patronales signataires de la recommandation patronale doivent l'appliquer ; les entreprises non adhérentes peuvent cependant décider de l'appliquer volontairement. Les recommandations patronales ne font pas l'objet de procédures d'extension.

Le mécanisme d'extension permet une large couverture des salariés par des textes salariaux de branche : plus de 80 % des textes salariaux ont été étendus entre 2003 et 2009. En raison des délais d'extension et des textes non étendus, certaines entreprises sont soumises aux nouveaux salaires conventionnels et d'autres aux anciens ce qui peut créer des distorsions de concurrence au sein d'une branche. Les délais d'extension sont cependant inférieurs à 4 mois pour un accord sur deux et certaines branches décident parfois que l'accord n'entrera en vigueur qu'après son extension pour éviter toute distorsion de concurrence.

2.3. Le suivi de la négociation salariale par la DGT

Dans le cadre du comité de suivi de la négociation salariale, la DGT réalise un suivi détaillé des textes salariaux (accords, avenants et recommandations patronales à force obligatoire) pour un échantillon de branches relevant de sa compétence et couvrant, ou ayant couvert, plus de 5 000 salariés [3]. Les conventions agricoles, les conventions d'entreprise et les statuts ne font pas partie de ce champ. Sont également exclus les accords interprofessionnels (concernant les voyageurs, représentants et placiers-VRP par exemple), les branches qui ont des grilles hiérarchiques multiples et complexes et ne peuvent faire l'objet de regroupements cohérents pour le suivi (journalistes par exemple) et les branches du secteur sanitaire et social dont les accords salariaux relèvent d'un agrément du ministère en charge de la santé et non du ministère en charge du travail. Dans tout ce qui suit, on englobe sous le terme général d'accord, les accords et avenants salariaux ainsi que les recommandations patronales à force obligatoire.

À chaque fois qu'un relèvement de branche prend effet, la DGT enregistre les nouveaux niveaux de salaires conventionnels et les augmentations correspondantes dans la base de données des conventions collectives (BDCC). Ces données ne sont enregistrées que pour les niveaux de qualification minimum et maximum de chacune des quatre catégories socioprofessionnelles potentiellement couvertes par la branche, soit huit niveaux de qualification au maximum. La DGT ne suit donc pas tous les niveaux de qualification de la branche mais seulement des niveaux représentatifs de l'évolution des salaires conventionnels (voir 3.1.2.). La délimitation des catégories socioprofessionnelles est soit explicitement définie par la branche, soit définie par la DGT (voir 3.1.2.) et ce, uniquement à des fins d'exploitation des accords, sans valeur juridique.

La DGT distingue trois types de salaires conventionnels pouvant être négociés : salaires hiérarchiques, salaires garantis mensuels et salaires garantis annuels. Lorsque plusieurs types de salaires sont négociés, les informations sont enregistrées pour chaque type de salaire.

L'échantillon suivi par la DGT a évolué au cours du temps. Avant 2003, il se restreignait aux branches de plus de 10 000 salariés et 10 niveaux de qualification étaient suivis (ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise, cadre). A partir de 2003, le champ est étendu aux branches de 5 000 salariés et 8 niveaux de qualification sont suivis. Depuis 2006, les branches du spectacle ne font plus partie de l'échantillon car le champ des conventions de ce secteur a fait l'objet de redéfinitions. Par ailleurs, la méthode d'estimation des effectifs a changé en 2006, ce qui a conduit à introduire dans l'échantillon quatre nouvelles branches de plus de 5 000 salariés. En revanche, certaines branches qui avaient plus de 5 000 salariés et en ont désormais moins selon les nouvelles estimations ont été conservées dans l'échantillon.

2.4. La base des accords salariaux de branche DGT-Dares

Les fichiers transmis par la DGT à la Dares ont été retravaillés afin de constituer un panel trimestriel des niveaux et des évolutions de salaire conventionnel sur la période 2003-2009.

2.4.1. La mise en panel de données

La DGT a fourni des extractions trimestrielles de la BDCC : pour chaque trimestre, on dispose d'un fichier contenant les conventions et les niveaux de qualification pour lesquels un accord a pris effet au cours du trimestre en question. Si aucune revalorisation n'a pris effet, la branche est absente du fichier trimestriel. La Dares a complété ces données pour obtenir un fichier contenant chaque trimestre toutes les branches et tous les niveaux de qualification. Lorsqu'aucun relèvement n'a pris effet un trimestre donné, on attribue une hausse nulle et on reporte le niveau de salaire correspondant au dernier accord ayant pris effet.

Par ailleurs, l'échantillon de la DGT ayant évolué sur la période, les fichiers fournis par la DGT sont incomplets pour les branches entrées dans l'échantillon après 2003. Dans le cadre de la présente étude, la Dares a donc enrichi les fichiers de la DGT pour obtenir un échantillon constant de 278 branches sur la période 2003-2009, couvrant 13,8 millions de salariés au total en 2008.

2.4.2. Date de signature et date d'effet des accords

Plusieurs dates sont importantes dans la vie d'un accord : sa date de signature, sa date d'effet et sa date d'extension. La date d'effet correspond à la date à partir de laquelle les salaires réels doivent être en conformité avec les salaires conventionnels. Cette date peut être antérieure à la date de signature (accords rétroactifs). La BDCC contient la date de signature, la date d'effet et la date d'extension de l'accord.

2.4.3. Conventions collectives et avenants infranationaux

Comme le panel Acemo, la base DGT-Dares contient un identifiant des branches : le code de la convention collective (code IDCC) et, dans certains cas, le numéro d'avenant infranational.

➤ Mise à jour des codes IDCC

Plusieurs conventions collectives ont été supprimées et remplacées par de nouvelles et ont donc changé de code IDCC au cours de la période 2003-2009. Par exemple la convention collective « 00082 – Métallurgie Belfort Montbéliard » a été remplacée par la convention « 02755 – Métallurgie Belfort Montbéliard » en juillet 2008. Dans les données DGT, les accords relatifs à la Métallurgie Belfort Montbéliard apparaîtront d'abord sous l'IDCC 00082 jusqu'en juillet 2008 puis sous l'IDCC 02755. En revanche, dans le panel Acemo, seul l'IDCC le plus récent est conservé (voir 1.2.2.). Ainsi, même pour les données antérieures à 2008, l'IDCC de la Métallurgie Belfort Montbéliard enregistré est 02755 et non 00082.

En vue d'apparier les deux bases de données, les données DGT sont mises à jour et un seul code IDCC est conservé sur la période (figure 8).

Figure 8. Mise à jour des IDC

Ancien IDCC	Nouvel IDCC
00082 : Métallurgie Belfort Montbéliard	02755 : Métallurgie Belfort Montbéliard
00144 : TP ingénieurs cadres	02409 : TP ingénieurs cadres
00255 - 12 : Bâtiment ETAM Paca	02609 - 34 : Bâtiment ETAM Paca
00255 - 16 : Bâtiment ETAM Rhône-Alpes	02609 - 21 : Bâtiment ETAM Rhône-Alpes
00255 - 18 : Bâtiment ETAM Aquitaine	02609 - 2 : Bâtiment ETAM Aquitaine
00255 - 21 : Bâtiment ETAM Lorraine	02609 - 40 : Bâtiment ETAM Lorraine
00255 - 23 : Bâtiment ETAM Midi-Pyrénées	02609 - 39 : Bâtiment ETAM Midi-Pyrénées
00255 - 48 : Bâtiment ETAM Centre	02609 - 28 : Bâtiment ETAM Centre
00255 - 53 : Bâtiment ETAM Haute-Normandie	02609 - 9 : Bâtiment ETAM Haute-Normandie
00255 - 95 : Bâtiment ETAM Nord-Pas-de-Calais	02609 - 25 : Bâtiment ETAM Nord-Pas-de-Calais
00255 - 148 : Bâtiment ETAM Bretagne	02609 - 65 : Bâtiment ETAM Bretagne
00255 - 183 : Bâtiment ETAM Pays de la Loire	02609 - 7 : Bâtiment ETAM Pays de la Loire
00403 - 23 : TP ETAM Rhône Alpes	02614 - 29 : TP ETAM Rhône Alpes
00403 - 29 : TP ETAM Ile de France	02614 - 9 : TP ETAM Ile de France
00853 : Métallurgie Vendée	02489 : Métallurgie Vendée
01078 puis 02493 : Coiffure	02596 : Coiffure
01139 : Métallurgie Pyrénées Atlantiques	02615 : Métallurgie Pyrénées Atlantiques
01436 : Sucrerie Distillerie	02728 : Sucrieries distilleries raffineries
01479 : Métallurgie Aisne	02542 : Métallurgie Aisne
01573 : Métallurgie Oise Beauvais – Clermont et 02054 : Métallurgie Vallée de l'Oise	02700 : Métallurgie de l'Oise
01625 : Métallurgie Bouches-du-Rhône Alpes-de- Haute-Provence	02630 : Métallurgie Bouches-du-Rhône-Alpes-de- Haute- Provence
01736 : Biscuiterie	02410 : Biscuiterie (Alliance 7)
01841 ou 02609 - 22 : Bâtiment ETAM Île-de-	02707 : Bâtiment ETAM Ile-de-France
01941 : Glaces sorbets crèmes glacées industrie	02567 : Glaces sorbets crèmes glacées industrie
02584 : Bâtiment ouvriers Champagne-Ardenne	01597 - 44 : Bâtiment ouvriers Champagne- Ardenne

2.4.4. La base DGT-Dares pour l'étude de l'impact de la négociation salariale de branche

On obtient ainsi un panel des niveaux et des évolutions de salaire conventionnel par branche et niveau de qualification sur la période 2003-2009 (figure 9). Cette base DGT-Dares contient 49 056 observations. Lorsque plusieurs types de salaires conventionnels sont négociés au sein de la branche (hiérarchiques, garantis mensuels, garantis annuels), le panel contient les niveaux et les évolutions pour chaque type de salaire. Ce panel contient également des informations sur la branche (identifiant de convention collective, effectifs totaux et par niveau de qualification) et l'accord (date de signature, date d'effet, date d'extension). Cette base peut être utilisée dans d'autres buts que l'appariement avec le panel Acemo. Elle a notamment été mobilisée pour dresser un panorama des salaires conventionnels sur la période 2003-2009 [4].

3. Appariement des deux bases de données : hypothèses, problèmes et solutions retenues

L'objectif est d'attribuer à chaque observation du panel Acemo la hausse de salaire conventionnel qui la concerne. Il s'agit donc d'apparier, trimestre par trimestre, les deux bases de données qui viennent d'être décrites, par le biais de la convention collective et du niveau de qualification.

Chacune de ces dimensions d'appariement présente des difficultés particulières détaillées ci-après. Cet exercice n'est pas direct, notamment car le panel Acemo se structure autour de douze niveaux de qualification tandis que la base DGT-Dares n'en considère que huit (figure 10). Cependant l'appariement est facilité par le fait que les découpages en niveaux de qualification suivent la même logique dans l'enquête Acemo trimestrielle et dans la BDCC. En effet, tous deux sont construits à partir de la grille de classification de la branche. Surtout, comme nous allons le voir ci-dessous, l'appariement est rendu possible car les hausses suivies par la DGT sont « représentatives » des hausses des niveaux de qualification des grilles conventionnelles.

Figure 9. Extrait de la base des accords salariaux DGT-Dares

IDCC	Libellé	CS	Niveau de qualification	Salaire hiérarchique	Hausse du salaire hiérarchique	Date de signature	Date d'effet
00044	CHIMIE	ouvrier	max	1471,89	2,33	24 janvier 2008	1 février 2008
00044	CHIMIE	ouvrier	min	1322,22	2,33	24 janvier 2008	1 février 2008
00044	CHIMIE	employé	max	1471,89	2,33	24 janvier 2008	1 février 2008
00044	CHIMIE	employé	min	1322,22	2,33	24 janvier 2008	1 février 2008
00044	CHIMIE	prof. int.	max	2418,88	2,33	24 janvier 2008	1 février 2008
00044	CHIMIE	prof. int.	min	1511,8	2,33	24 janvier 2008	1 février 2008
00044	CHIMIE	cadre	max	5912,82	2,33	24 janvier 2008	1 février 2008
00044	CHIMIE	cadre	min	2351,69	2,33	24 janvier 2008	1 février 2008
00045	CAOUTCHOUC	ouvrier	max	1370,4	0		
00045	CAOUTCHOUC	ouvrier	min	1205	0		
00045	CAOUTCHOUC	employé	max	1276,36	0		
00045	CAOUTCHOUC	employé	min	1205	0		
00045	CAOUTCHOUC	prof. int.	max	2112,7	0		
00045	CAOUTCHOUC	prof. int.	min	1284,75	0		
00045	CAOUTCHOUC	cadre	max	5024,8	0		
00045	CAOUTCHOUC	cadre	min	1741,55	0		

Figure 10. Schéma comparatif des structures des deux bases à apparier *Enquête Acemo trimestrielle*

Catégorie socioprofessionnelle	Niveau de qualification	Niveau de poste
Ouvriers	1	1
	2	2
	3	3
Employés	1	4
	2	5
	3	6
Professions intermédiaires	1	7
	2	8
	3	9
Cadres	1	10
	2	11
	3	12

Base des accords salariaux de branche DGT-Dares

Catégorie socioprofessionnelle	Niveau de qualification
Ouvriers	Min
	Max
Employés	Min
	Max
Professions intermédiaires	Min
	Max
Cadres	Min
	Max

3.1. Rapprochement des niveaux de qualification

3.1.1. Niveaux de qualification « représentatifs »

Dans le cadre de la relance de la négociation impulsée par les pouvoirs publics en 2005, les branches ont été incitées à maintenir les salaires conventionnels à un niveau supérieur ou égal au Smic : on observe ainsi qu'entre 2003 et 2009, les salaires conventionnels des plus faibles niveaux de qualification ouvriers et employés ont été augmentés plus fortement que les plus hauts niveaux de qualification pour rattraper le Smic (figure 11). Cependant, comme le salaire conventionnel d'un niveau de qualification donné doit rester inférieur à celui du niveau directement supérieur, on peut faire l'hypothèse que les hausses octroyées aux niveaux proches du plus faible niveau de qualification sont proches de la hausse octroyée à celui-ci. Pour les ouvriers et les employés, on observe ainsi deux « groupes » de hausses : les hausses des niveaux proches du niveau de qualification minimum et les autres, qui sont souvent inférieures aux premières. Pour les professions intermédiaires et les cadres, les hausses sont en revanche peu différenciées le long de la grille de classification (figure 11).

3.1.2. Concordance des niveaux de qualification du panel Acemo et de la base DGT-Dares

Pour établir les grilles de classification de l'enquête Acemo, la Dares utilise, lorsqu'il existe, le découpage par catégorie socioprofessionnelle défini par la branche. Lorsqu'un tel découpage n'existe pas, la Dares se base sur la nomenclature des professions et des catégories socioprofessionnelles de l'Insee pour les délimiter. En général, la DGT s'aligne sur les découpages proposés par la Dares pour le suivi des huit niveaux de qualification ; dans de rares cas cependant, les niveaux de qualification minimum et maximum diffèrent entre Dares et DGT (voir 3.2.1.).

Ainsi, pour une catégorie socioprofessionnelle donnée, le niveau de qualification minimum suivi par la DGT correspond généralement au niveau de qualification minimum du niveau 1 de l'enquête Acemo trimestrielle. Par exemple, pour la branche de la chimie, il s'agit du coefficient 130 pour les ouvriers et les employés, du 225 pour les professions intermédiaires et du 350 pour les cadres (figure 12). De même, le niveau de qualification maximum suivi par la DGT correspond au niveau de qualification maximum du niveau 3 de l'enquête Acemo trimestrielle. Dans l'exemple de la figure 12, il s'agit du coefficient 205 pour les ouvriers et les employés, du 360 pour les professions intermédiaires et du 880 pour les cadres.

Par ailleurs (voir supra), ce sont surtout les hausses des plus faibles niveaux de qualification ouvriers et employés qui diffèrent de celles du reste de la grille, les autres hausses étant plus homogènes.

Les niveaux de qualification ont donc été rapprochés sous l'hypothèse que :

la hausse du niveau de qualification minimum de chaque catégorie socioprofessionnelle est représentative de la hausse de la catégorie 1 Acemo et que la hausse du niveau de qualification maximum est représentative de la hausse des catégories 2 et 3 Acemo (figure 13).

Attention : L'appariement des niveaux de qualification décrit ici n'est pertinent que lorsque l'on cherche à comparer les hausses de salaire conventionnel à celles du SMB. Si l'on cherchait à comparer les niveaux de salaires, un tel rapprochement serait de très mauvaise qualité car les salaires conventionnels varient fortement le long de la grille de classification.

Figure 11. Hausses de salaire conventionnel annuelles octroyées en moyenne au niveau de qualification le plus faible et au plus élevé, par catégorie socioprofessionnelle

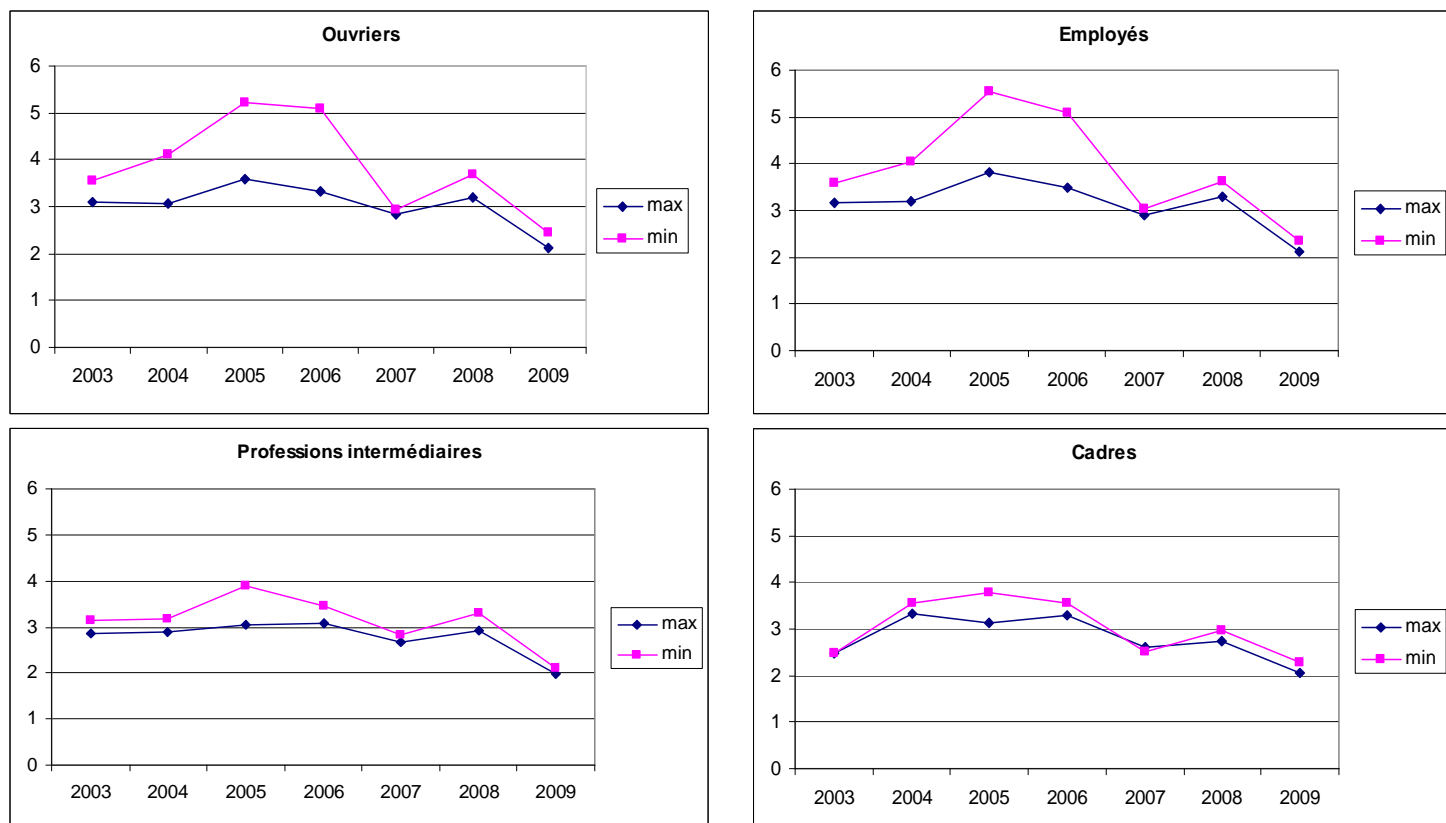


Figure 12. Correspondance des classifications Acemo et DGT pour la branche « 00044-Chimie »

Catégorie socioprofessionnelle	Classification Acemo			Classification DGT	
	Niveau Acemo	Groupe	Coefficient	Niveau DGT	Coefficient
Ouvriers	1	Ouvrier 1	130 - 140	min	130
	2	Ouvrier 2	150 - 160		
	3	Ouvrier 3	175 - 205	max	205
Employés	1	Collaborateur	130 - 140	min	130
	2	Collaborateur	150 - 160		
	3	Collaborateur	175 - 205	max	205
Professions intermédiaires	1	3 & 4	225 - 235	min	225
	2	4	250 - 300		
	3	4	325 - 360	max	360
Cadres	1	5	350	min	350
	2	5	400 - 460		
	3	5	550 - 880	max	880

Figure 13. Appariement des niveaux de qualification Acemo et DGT

	Niveau de qualification Acemo	Hausse de salaire conventionnel attribuée par rapprochement
Ouvriers	1	Ouvriers - min
	2	Ouvriers -max
	3	
Employés	1	Employés - min
	2	Employés - max
	3	
Professions intermédiaires	1	Professions intermédiaires - min
	2	Professions intermédiaires - max
	3	
Cadres	1	Cadres - min
	2	Cadres - max
	3	

3.2. Traitements spécifiques

Quelques modifications doivent ponctuellement être apportées à la base DGT-Dares pour faire correspondre les niveaux de qualification.

3.2.1. Divergence de niveaux de qualification Acemo et DGT

Lorsqu'il y a divergence entre niveaux de qualification (voir 3.1.2.), les données de la base des accords salariaux de branche DGT-Dares sont retraitées afin d'être mises en conformité avec les données de l'enquête Acemo. Par exemple, dans la convention de l'industrie de l'habillement, la DGT considère que le niveau de qualification maximum des employés est le 3-4 ; pour la Dares, il s'agit du 3-2. Les données concernant le niveau de qualification 3-4 sont donc remplacées par celles concernant le 3-2 dans la base DGT-Dares. Cela concerne peu de branches (figure 14).

3.2.2. Cadres hors barème

Les salaires de certains cadres supérieurs ne sont pas fixés par barème conventionnel. Or, l'enquête Acemo trimestrielle n'exclut pas ces cadres du champ de l'enquête et, dans les branches concernées, ils sont généralement affectés dans le plus haut niveau de poste Acemo (poste=12). Ainsi certains postes suivis dans l'enquête Acemo sont des postes de cadres « hors barème ». Cela pose notamment problème si l'on cherche à relier les hausses observées aux hausses conventionnelles, ce qui est le cas pour l'étude à l'origine de l'appariement de ces deux bases.

Lorsque les cadres « hors barème » constituent, à eux seuls, un niveau de poste Acemo, ils sont supprimés de la base finale. Cela concerne environ 9 000 observations du panel Acemo 2003-2009, principalement dans la branche du commerce alimentaire. En revanche, tous les cadres sont conservés dans les branches où le niveau de qualification Acemo mêle à la fois des cadres dont la rémunération est fixée par barème conventionnel et des cadres « hors barème ». En effet, on ne peut identifier ces derniers, d'autant que la variable COEF est mal renseignée. Cela peut néanmoins conduire à un biais dans l'estimation de l'impact du salaire conventionnel pour le plus haut niveau de qualification des cadres, sans que l'on sache si l'on sous-estime ou surestime cet impact.

Figure 14. Divergences entre niveaux de postes Acemo et niveaux de qualification DGT à corriger

Convention Collective	Divergences	Correction des données DGT
00247 - Habillement Industrie	désaccord sur la limite E/PI : max E = 3-4 pour la DGT max E = 3-2 pour la Dares	on change le max E de la DGT
00468 - Succursales de la chaussure	désaccord sur la limite P/C : min PI = max PI = E8 et min C = C1 pour la DGT min PI = E8 max PI = C2 et min C = C3 pour la Dares	on change le max PI et le min C de la DGT
01501 - Restauration rapide	désaccord sur la limite P/C : min C = 5-1 pour la DGT min C = 4-4 pour la Dares	on change le min C de la DGT
01431 - Optique	désaccord sur le max O : max O = 195 pour la DGT max O = 160 pour la Dares	on change le max O de la DGT
01518 - Animation	désaccord sur la limite E/PI : max (O,E) = 255 et min PI = 280 pour la DGT max (O,E) = 280 et min PI = 300 pour la Dares	on change max (O,E) et min PI de la DGT
01077 - Produits du sol	désaccord sur la limite P/C : max PI = 350 = min C pour la DGT max PI = 325 et min C = 350 pour la Dares	on change le max PI de la DGT

O = ouvrier, E = employé, PI = profession intermédiaire, C = cadre
« Max » désigne le niveau de qualification maximum de la catégorie socioprofessionnelle ; « min » le niveau de qualification minimum.

3.3. Rapprochement des conventions collectives

Les codes IDCC sont homogènes dans les deux bases. Toutefois, pour les conventions qui fixent les salaires conventionnels au sein d'avenants infranationaux (AIF), la base DGT-Dares contient, en plus du code IDCC, le numéro d'AIF, lequel est en revanche absent du panel Acemo. Cela concerne les conventions du Bâtiment Ouvriers, du Bâtiment ETAM (employés, techniciens, agents de maîtrise), des Travaux Publics Ouvriers, des Travaux Publics ETAM ainsi que la convention des Architectes.

Dans le panel Acemo, on dispose du département où se situe l'établissement interrogé, ce qui permet de retrouver le numéro d'AIF. Néanmoins, en cas de réponse groupée, c'est le département de l'établissement qui répond pour l'ensemble de l'entreprise, souvent le siège, qui est renseigné dans le panel Acemo. Comme on ignore où est situé l'établissement employeur, on ne peut pas attribuer un numéro d'AIF aux salariés dont l'entreprise répond de façon groupée. Cela concerne moins de 0,5 % de l'ensemble des salariés et un petit nombre de branches (figure 15).

Figure 15. Part des salariés concernés par une réponse groupée de l'entreprise selon la branche

1596 – Bâtiment ouvriers moins de 10 salariés	0,03 %
1597 – Bâtiment ouvriers plus de 10 salariés	3,79 %
1702 – Travaux publics ouvriers	4,63 %
2609 – Bâtiment ETAM	0,02 %
2614 – Travaux publics ETAM	2,19 %
2332 – Architectes	2,16 %

Note : ce sont des pourcentages d'effectifs pondérés.

On attribue un numéro d'AIF en fonction du département de l'établissement employeur.
On supprime les observations pour lesquelles on ne peut pas retrouver le numéro d'AIF en raison du groupe.

3.4. Rapprochement des trimestres

Pour notre étude, il est nécessaire de savoir pour chaque poste du panel Acemo s'il est concerné par une revalorisation du salaire conventionnel un trimestre donné. Deux types de difficultés se posent alors : le fait que certains accords soient rétroactifs et les décalages liés aux délais d'extension des accords.

3.4.1. Accords rétroactifs

Lorsque la revalorisation de salaire conventionnel est rétroactive (396 cas sur les 1 758 revalorisations ayant pris effet entre 2003 et 2009), la date d'effet de l'accord est antérieure à la date de signature. Cela concerne principalement les rémunérations annuelles garanties négociées au cours de l'année et qui s'appliquent pour l'année entière. Dans ce cas, les salaires versés depuis le 1er janvier doivent être en conformité avec le salaire conventionnel, même si l'accord n'a été signé qu'en novembre par exemple ; et si les salaires ne sont pas conformes, l'entreprise doit procéder à un rattrapage, sous forme de prime par exemple. L'impact éventuel des revalorisations de branche sur l'évolution du SMB ne peut donc pas s'observer à la date d'effet (1er janvier) puisque l'accord n'était pas encore signé. Pour identifier le trimestre au cours duquel une hausse de salaire conventionnel a réellement eu lieu, nous déterminons donc la date d'application effective, c'est-à-dire la date à partir de laquelle les entreprises doivent effectivement mettre les salaires qu'elles versent en conformité avec le salaire conventionnel.

Lorsqu'un accord est rétroactif, la date d'application effective retenue pour notre étude est la date de signature de l'accord. Sinon, la date d'application effective retenue est la date d'effet.

3.4.2. Délais d'extension

Lorsqu'un accord de branche est signé, il s'applique d'abord uniquement aux entreprises adhérentes des organisations patronales signataires et aux entreprises décidant de l'appliquer volontairement ; ce n'est qu'après extension par arrêté du ministère du travail qu'il s'applique à tous les employeurs de la branche considérée. Moins de 20 % des accords n'ont pas été étendus entre 2003 et 2009. Un dixième des accords prennent effet le mois suivant l'extension : dans ces cas-là, tous les salariés sont couverts par l'accord à sa prise d'effet. Sinon, l'extension intervient souvent dans les quatre mois suivant la date d'effet (45 % des relèvements). Lorsque la date d'effet est antérieure à la date d'extension, on ne peut pas savoir quelles sont les entreprises qui sont concernées par l'accord dès sa date d'effet car on ne dispose pas d'information sur l'adhésion des entreprises à des organisations patronales.

On fait l'hypothèse qu'à la date d'effet toutes les entreprises sont concernées par la revalorisation.

L'appariement de la base DGT-Dares et du panel Acemo se fait donc *via* le trimestre d'application effective de l'accord.

3.5. Conclusions sur l'appariement et limites des données

L'appariement des deux bases est facilité par le fait qu'elles sont construites sur une logique similaire à partir des grilles de classification propres aux branches. Des corrections ont cependant été nécessaires pour les faire coïncider au mieux. Ainsi, certaines données sur les accords salariaux ont dû être retraitées pour être mises en accord avec les données d'enquête. De nombreuses questions relatives aux applications légales des accords de branche ont été soulevées (date d'effet, salariés couverts par l'accord) et les analyses ont permis de rapprocher de façon optimale les données des deux sources. Les données construites ne sont naturellement pas exemptes de limites, nous mentionnons les principales ci-après.

➤ Le suivi du salaire mensuel brut de base

L'assiette du SMB est inférieure à celles des minima conventionnels (hiérarchiques ou garantis), lesquelles peuvent inclure certaines primes. L'impact du salaire conventionnel peut être sous-estimé 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 absentes du champ

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. Une facette importante de la négociation de branche ne peut donc pas être étudiée à partir de ces données.

- 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

L'enquête Acemo trimestrielle ne permet pas une analyse en coupe des niveaux de salaire car les postes ne sont pas sélectionnés aléatoirement au sein des unités interrogées. On ne peut donc pas 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.

4. L'étude de l'impact des revalorisations de branche sur l'évolution du SMB : principaux résultats

Nous présentons ici les principaux résultats de l'étude portant sur les liens entre évolution du salaire conventionnel et évolution du salaire mensuel de base, à paraître en 2012 dans un Dares-Analyses.

4.1. Les évolutions du salaire mensuel brut de base (SMB) et du salaire conventionnel ont des profils similaires au niveau macroéconomique

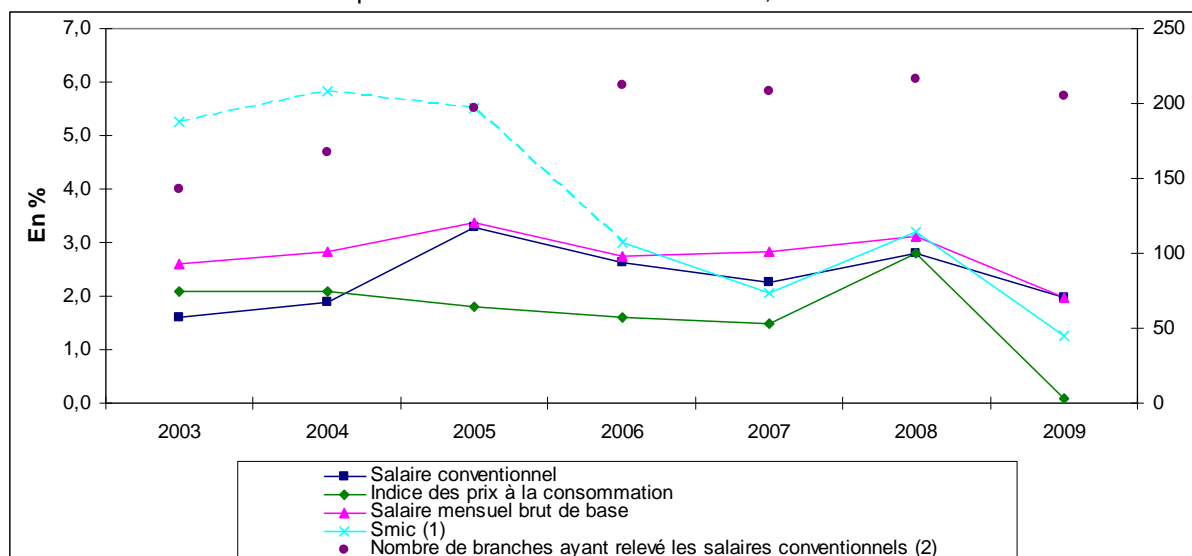
Sur la période 2003-2009, les hausses annuelles du salaire mensuel brut de base et celles du salaire conventionnel suivent des évolutions similaires (voir l'annexe 2 pour les méthodes de calcul). A partir de 2005, l'écart entre les deux hausses est souvent très proche de zéro alors qu'il était d'environ un point en 2003 et 2004 (figure 16). La réduction de cet écart est notamment à mettre en lien avec la forte augmentation du nombre de branches revalorisant les salaires conventionnels entre 2003 et 2006, dans un contexte où la période de transition vers les 35 heures prenait fin et où les pouvoirs publics, à partir de 2005, ont impulsé un processus de relance de la négociation. Depuis 2006, chaque année plus de quatre branches sur cinq revalorisent chaque année les salaires conventionnels.

Les salaires conventionnels et les salaires réels progressent à un rythme annuel très proche de celui du Smic depuis 2006 (figure 16), 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 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 (figure 16), en lien avec le « rattrapage » opéré dans certaines branches n'ayant pas négocié depuis plusieurs années et avec la fin de la période de la transition vers les 35 heures qui a également pu jouer un effet d'entraînement sur les salaires.

Les évolutions trimestrielles du SMB et du salaire conventionnel ont également des profils similaires (figure 17). Les hausses sont plus fortes au 1^{er} trimestre ainsi qu'aux trimestres de revalorisation du Smic (chaque année au 3^{ème} trimestre et, exceptionnellement, au 2^{ème} trimestre 2008 lorsque le Smic a été revalorisé de façon anticipée en mai).

Quand on ne prend en compte que les hausses de salaire conventionnel qui garantissent une rémunération supérieure au Smic (appelées hausses « hors effet du Smic » par la suite, voir annexe 2), les hausses de salaire conventionnel sont nettement plus faibles au 3^{ème} trimestre (figure 17), surtout pour les plus faibles niveaux de qualification « ouvriers » et « employés » : pour ces salariés, la branche offre souvent peu de garanties de rémunération supplémentaires par rapport au Smic.

Figure 16. Evolution annuelle du salaire conventionnel, du salaire mensuel brut de base, de l'indice des prix à la consommation et du Smic, 2003-2009

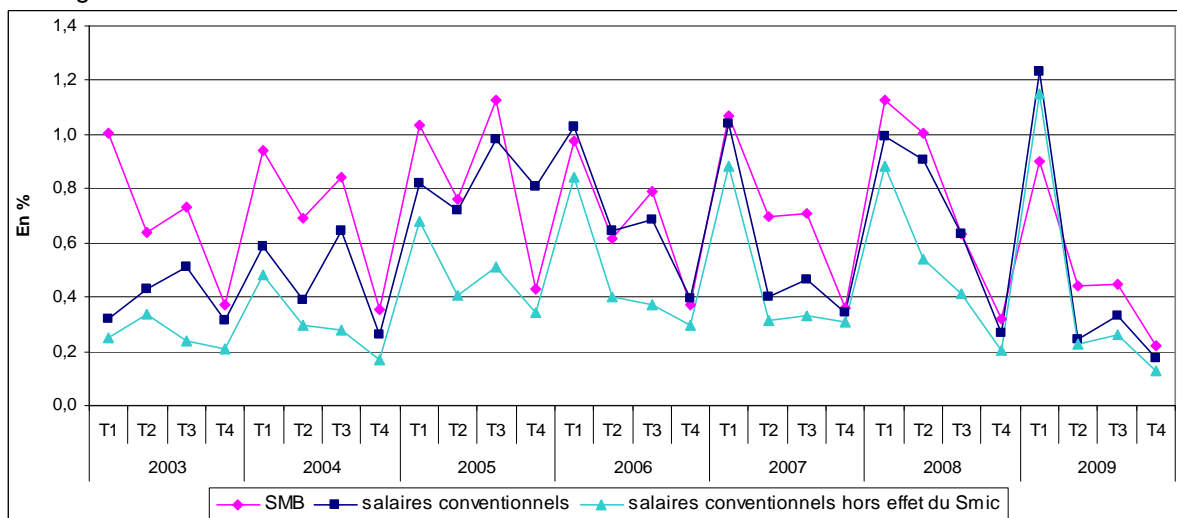


Sources : panel de l'enquête Acemo trimestrielle ; base des accords salariaux de branche DGT-Dares; indice des prix à la consommation et Smic - Insee.

(1) De 2003 à 2005, la hausse du Smic est calculée hors garanties mensuelles de rémunération (GMR). A 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 heures ne sont pas comptabilisés comme des relèvements du salaire conventionnel.

Figure 17. Evolution trimestrielle du salaire conventionnel et du salaire mensuel brut de base



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

Note : les évolutions de salaire conventionnel « hors effet du Smic » ne prennent en compte que les revalorisations qui garantissent un salaire conventionnel supérieur au Smic (voir annexe 2 pour la méthode de calcul).

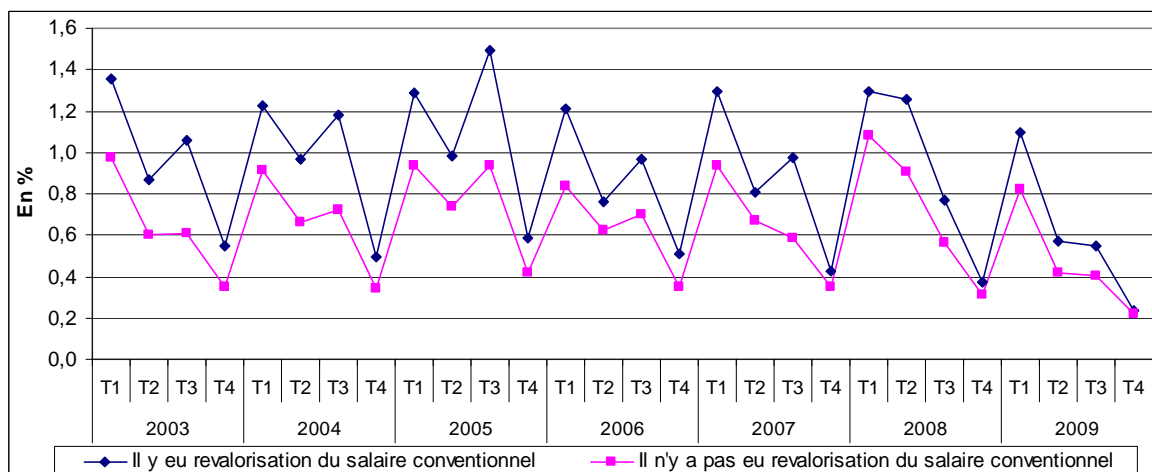
4.2. Les évolutions du salaire mensuel brut de base (SMB) et du salaire conventionnel sont en revanche moins synchronisées au niveau des salariés

Ce constat au niveau macroéconomique d'une forte corrélation entre évolution du SMB et évolution du salaire conventionnel ne se retrouve pas toujours au niveau microéconomique.

La proportion de salariés concernés par une hausse du SMB est plus importante lorsqu'il y a eu une revalorisation du salaire conventionnel le même trimestre. Toutefois, en moyenne, plus de la moitié des salariés concernés par une hausse du salaire conventionnel 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 réels a déjà eu lieu, ceux-ci ne pouvant être inférieurs au Smic.

A l'inverse, pour environ un tiers des salariés dont le SMB a augmenté un trimestre donné, aucune revalorisation du salaire conventionnel n'a pris effet ce trimestre-là. De plus, même si la hausse du SMB est plus élevée en moyenne pour les salariés concernés par une revalorisation du salaire conventionnel, le SMB progresse également pour les salariés dont le salaire conventionnel n'a pas augmenté (figure 18).

Figure 18. Evolution trimestrielle du SMB selon qu'il y ait eu ou non revalorisation du salaire conventionnel



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

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 contre 0,98 % pour les salariés qui n'ont pas été concernés par une revalorisation du salaire conventionnel.

4.3. Les revalorisations de salaire conventionnel ont en moyenne un effet légèrement positif sur l'évolution du SMB, surtout lorsqu'elles garantissent des rémunérations supérieures au Smic

Afin de ne pas confondre l'effet du salaire conventionnel avec celui d'autres éléments de contexte (inflation, chômage, caractéristiques des établissements et des salariés), on raisonne « toutes choses égales par ailleurs » (annexe 3). Les revalorisations de salaire conventionnel ont un impact légèrement positif sur l'évolution du SMB : 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 (figure 19, modèle 1). Si l'on ne s'intéresse qu'aux hausses de salaire conventionnel qui garantissent des rémunérations supérieures au Smic (hausses « hors effet du Smic »), l'effet sur l'évolution du SMB est plus élevé que lorsque l'on considère toutes les hausses confondues (0,087, modèle 2 contre 0,068, modèle 1).

4.4. L'impact des revalorisations de salaire conventionnel diminue avec la taille de l'entreprise et la durée écoulée depuis la dernière revalorisation

Les résultats qui suivent sont obtenus à partir des hausses de salaire conventionnel « hors effet du Smic », celles-ci permettant de mieux séparer l'effet du salaire conventionnel de celui du Smic.

L'effet des revalorisations de branche varie selon les caractéristiques de l'établissement et la fréquence des négociations. Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 10 et 99 salariés, les revalorisations de branche ont plus d'effet que dans les entreprises de 500 salariés ou plus. Ceci peut s'expliquer par le fait que la négociation d'entreprise est plus développée dans les grandes entreprises [5] et que les salaires y sont plus élevés en moyenne [6].

L'effet des revalorisations de salaire conventionnel 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 la branche conclut rarement des accords, les minima conventionnels décrochent par rapport au salaire mensuel brut de base et les revalorisations de salaire conventionnel ont donc moins d'impact.

Figure 19. Estimation de l'impact d'une revalorisation de salaire conventionnel sur l'évolution du SMB

	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 de l'établissement 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
<i>R</i> ²	0,125	0,128
<i>Nombre d'observations</i>	2 696 016	2 696 016

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

Note : Les écarts-types sont indiqués entre parenthèses. Les Δ sont les log-différences des variables.

4.5. L'impact des revalorisations de salaire conventionnel varie également d'une branche à l'autre

L'effet des revalorisations de branche peut également être très différent d'une branche à l'autre. Dans les branches de la propreté et de la prévention-sécurité, qui comportent toutes deux une part importante de salariés non qualifiés, les revalorisations de branche jouent un rôle important dans l'évolution du SMB. Ces deux branches revalorisent régulièrement les salaires conventionnels, notamment pour maintenir le salaire conventionnel du plus faible niveau de qualification à un niveau au moins égal au Smic. Au contraire, dans la plasturgie, qui présente des blocages dans les négociations salariales, l'impact du salaire conventionnel est quasiment nul. Dans la branche du commerce alimentaire qui fait aussi régulièrement face à des difficultés de négociation, la branche ne semble jouer un rôle dans l'évolution du SMB que lorsqu'elle offre, pour les plus faibles niveaux de qualification, une rémunération supérieure au Smic.

Bibliographie

[1] Koubi M., Lhommeau B. (2007), « Les effets de diffusion des hausses du Smic dans les grilles salariales des entreprises de dix salariés ou plus sur la période 2000-2005 », *Insee-Références Les salaires en France*, édition 2007.

[2] 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*, édition 2011.

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

[4] André C., Bréda T. (2011), « Panorama des salaires conventionnels sur la période 2003-2009 », *Dares Analyses* n°92.

[5] Bobbio M. (2011), « Négociation collective et grèves dans les entreprises du secteur marchand en 2009 : l'emploi au cœur des négociations et des grèves », *Dares Analyses* n°47.

[6] André C. (2010), « La rémunération dans les entreprises en 2008 : un net ralentissement dans les activités financières et d'assurance », *Dares Analyses* n°57, Dares.

ANNEXE 1 : CONTENU DU PANEL ACEMO COMPLET

Le panel Acemo est une base de données longitudinales au niveau poste-établissement. Une base de données complémentaire a été constituée à partir des réponses aux questions établissement de l'enquête Acemo trimestrielle. Elles peuvent servir à enrichir les analyses sur les postes mais n'ont pas été ajoutées au panel de postes afin de ne pas décupler la taille de cette base déjà importante.

➤ Liste des variables du panel Acemo

VARIABLE	DESCRIPTION	MODALITÉS
IDENTIFIANTS DES OBSERVATIONS		
S_ET	NUMÉRO DE SUIVI DE L'UNITÉ	NUM
SIRET	SIRET DE L'ÉTABLISSEMENT RÉPONDANT	5 CARACT.
POSTE	TYPE DE POSTE	1 A 12
TRIM	TRIMESTRE DES DONNÉES	T1 A T4
AN	ANNÉE DES DONNÉES	2000 A 2010
ANPOIDS	IDENTIFIANT POUR APPARIEMENT AVEC LES TABLES DE PONDÉRATION	2000 A 2010
T	VARIABLE IDENTIFIANT LE TRIMESTRE	2 A 45
VARIABLES DE L'ENQUÊTE ACEMO TRIMESTRIELLE RELATIVES AU POSTE		
SALME	SALAIRE MENSUEL DE BASE DU POSTE	NUM
HORM	SALAIRE HORAIRE DE BASE	NUM
COEF	COEFFICIENT DU POSTE DANS LA GRILLE DE CLASSIFICATION DE L'ÉTABLISSEMENT	4 CARACT.
VARIABLES DE GESTION DE L'ENQUÊTE ACEMO TRIMESTRIELLE RELATIVES AUX UNITÉS		
NICGR	INDICATRICE DE GROUPEMENT DES RÉPONSES	5 CARACT.
C_TEFEND	TAILLE DE L'ENTREPRISE	'1' A '6'
IDCC_ETAB	CONVENTION COLLECTIVE PRINCIPALE DE L'UNITÉ	5 CARACT.
IDCC_POSTE	CONVENTION COLLECTIVE DU POSTE.	5 CARACT.
CRIS1_ETAB	CONVENTION COLLECTIVE PRINCIPALE DE L'ÉTABLISSEMENT REGROUPÉE	'A' A 'Y'
DEP	DÉPARTEMENT DE LOCALISATION DE L'ÉTABLISSEMENT	'01' A '95'
APETD_REV1	APET DE L'ÉTABLISSEMENT EN NAF REV.1	4 CARACT.
APETD_REV2	APET DE L'ÉTABLISSEMENT EN NAF REV.2	5 CARACT.
VARIABLES CONCERNANT LE PASSAGE A LA RTT ET VARIABLES ASSOCIÉES		
DATRTT	TRIMESTRE DE PASSAGE DE L'ÉTABLISSEMENT A LA RTT	-10 A 45
GMR	TYPE DE GARANTIE MENSUELLE DE RÉMUNÉRATION	1 A 5
SMICHA	MINIMUM SALARIAL HORAIRE AUQUEL L'ÉTABLISSEMENT EST SOUMIS CHAQUE TRIMESTRE	NUM
SMICH	NIVEAU DU SMIC HORAIRE	NUM

➤ **Liste des variables du panel établissement**

Variable	Description	Modalités	Disponibilité*				
			E	≥00	≥03	≤05	≥06
Identifiants des observations							
S_ET	Numéro de suivi de l'unité	Num	X				
SIRET	Siret de l'établissement répondant	5 caract.	X				
TRIM	Trimestre des données	T1 à T4	X				
AN	Année des données	2000 à 2010	X				
ANPOIDS	Identifiant pour appariement avec les tables de pondération	2000 à 2010	X				
C_TEFEND	Taille de l'entreprise	1 caract.	X				
Effectifs de l'unité							
EFFTOT	Effectif total du trimestre	Num	X				
EFFTP	Effectif de salariés à temps partiel	Num	X				
EFFCDD	Effectif de salariés en CDD	Num	X				
Rémunérations							
REMTRIM	Rémunérations brutes versées sur le trimestre	Num	X				
FITRTT	Introduction d'une prime compensatoire pour la RTT	O / N				X	
Durée collective du travail							
DURTRIM1 à 4	Durée collective hebdomadaire déclarée	Num	X				
EFFDUR1 à 4	Effectif correspondant à la durée hebdomadaire	Num	X				
Heures supplémentaires et complémentaires							
HEURREM	Nombre total d'heures rémunérées	Num				X	
HEURSUP	Nombre total d'heures supplémentaires	Num	X				
EFFHS	Effectif ayant fait des heures supplémentaires	Num					X
HEURCOMP	Nombre total d'heures complémentaires	Num	X				
Forfaits jours							
EFFDURF	Effectifs concernés par le forfait jours	Num		X			
NBJOURF	Nombre de jours prévus au forfait	Num		X			
Modulations de la durée collective, chômage partiel							
JOUROCCA	Journées effectuées par du personnel occasionnel	Num				X	
JOURINTE	Journées effectuées par du personnel intérimaire	Num				X	
HEURCHOM	Nombre total d'heures de chômage partiel	Num				X	
FILTDUR	Indicatrice de modification d'une des durées collectives	O / N				X	
CAUSDUR1	Motif de modification : une période haute	O / N				X	
CAUSDUR2	Motif de modification : des heures supplémentaires	O / N				X	
CAUSDUR3	Motif de modification : d'autres facteurs de hausse	O / N				X	
CAUSDUR4	Motif de modification : une période basse	O / N				X	
CAUSDUR5	Motif de modification : du chômage partiel	O / N				X	
CAUSDUR6	Motif de modification : d'autres facteurs de baisse	O / N				X	
RECOURS1	Recours à du chômage partiel effectivement indemnisé	O / N					X
RECOURS2	Recours à une période haute de modulation/ d'annualisation	O / N					X
RECOURS3	Recours à une période basse de modulation/ d'annualisation	O / N					X
Emplois vacants							
EMPVAC	Existence d'emplois vacants non pourvus	O / N				X	
NBVAC	Nombre d'emplois vacants	Num				X	

ANNEXE 2 : CALCUL DES HAUSSES DU SMB ET DES SALAIRES CONVENTIONNELS

Salaire conventionnel

Pour chaque convention collective, la hausse moyenne du salaire conventionnel est calculée à partir du panel Acemo apparié avec la base DGT-Dares : une hausse de salaire conventionnel étant attribuée à chaque poste du panel Acemo, on calcule la hausse moyenne du salaire conventionnel un trimestre ou une année donnés en utilisant la méthode décrite en 1.2.4. et les pondérations du panel Acemo.

Calcul des hausses de salaire conventionnel qui garantissent des rémunérations supérieures au Smic ou 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 juillet⁵) 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 offert par la convention collective 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) ;

- lorsque le salaire conventionnel avant revalorisation est inférieur au Smic mais qu'après revalorisation il est 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 %).

On a donc :

$$\Delta W_{p,t}^{c'} = \frac{[Max(MinBranche_t, Smic_t) - Max(MinBranche_{t-1}, Smic_t)]}{Max(MinBranche_{t-1}, Smic_t)}$$

où $W_{p,t}^{c'}$ correspond à la hausse de salaire conventionnel « hors effet du Smic » pour le niveau de qualification p le trimestre t dans une branche donnée.

A 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.

⁵ Entre 2003 et 2009, le Smic était revalorisé annuellement au 1^{er} juillet.

ANNEXE 3 : ESTIMATION DE L'IMPACT DES REVALORISATIONS DE SALAIRE CONVENTIONNEL SUR L'ÉVOLUTION DU SMB

Afin d'analyser de façon plus précise le lien entre évolution du salaire conventionnel et évolution du SMB au niveau des salariés, on raisonne « toutes choses égales par ailleurs ». 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 log 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 log du salaire conventionnel 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.

$z_{p,e,t}$ représente un vecteur d'autres déterminants des évolutions du SMB. Ces déterminants sont les suivants :

- les effets liés à la conjoncture : on introduit la variation trimestrielle de l'indice des prix à la consommation, le niveau de chômage et la variation trimestrielle du Smic ; cela permet notamment de distinguer les effets liés au salaire conventionnel de ceux liés au Smic ;
- les effets liés au poste : on introduit des indicatrices de catégorie socioprofessionnelle ;
- les effets liés à la structure de l'établissement : selon la structure de l'établissement (indicatrices de secteur d'activité de l'établissement et de taille d'entreprise), les comportements en matière d'augmentation de salaire peuvent être différents ;
- pour 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 également introduits dans le modèle ; de même pour les différences selon la durée écoulée entre deux revalorisations.

Remarque : plutôt que d'introduire la variation trimestrielle de l'indice des prix à la consommation, le niveau de chômage et la variation trimestrielle du Smic, on peut introduire des indicatrices trimestrielles pour contrôler l'ensemble des effets conjoncturels un trimestre donné. Ce modèle, s'il permet de mieux contrôler les aléas conjoncturels, ne permet en revanche pas d'estimer séparément l'impact du Smic. 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, figure 19).

Pour les résultats par branche, des régressions sont menées séparément sur chacune des branches.