

Les négociations salariales en France : une analyse à partir de données d'entreprises (1994 - 2005)

Sanvi Avouyi-Dovi*, Denis Fougère** et Erwan Gautier***

En France, les accords de salaire ont couvert en moyenne près de 75 % des salariés chaque année au cours de la période allant de 1994 à 2005. Les accords de branche concernent environ les deux tiers des salariés alors que les accords d'entreprise n'en couvrent que moins du quart. Le pourcentage de salariés employés au voisinage du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) réduit la probabilité que soit signé un accord de salaire dans l'entreprise, mais l'accroît au sein des branches. Le lien entre la signature d'un accord de branche et celle d'un accord d'entreprise n'est pas systématique.

Les durées entre deux accords de salaire, très souvent d'une année, reflètent l'obligation pour les entreprises et les branches de négocier chaque année. Il est rare d'observer des accords dont les effets perdurent durant plusieurs années. Certains accords prennent leur effet de manière progressive au cours de l'année de signature.

Sur la période 1994 - 2005, les accords de branche (hors métallurgie et BTP) sont majoritairement signés entre octobre et janvier (53 %), 40 % des accords dans la métallurgie sont signés en décembre, alors que plus de 50 % des accords dans le BTP sont signés entre mars et mai. Au niveau des entreprises, près de 60 % des accords sont signés entre janvier et avril. La date à laquelle le Smic est réévalué, le mois de juillet de chaque année au cours de la période étudiée, a un effet sur le calendrier des accords. Dans les secteurs où le nombre de salariés rémunérés au voisinage du Smic est important, la signature des accords intervient plus souvent entre juin et septembre.

La distribution des changements de salaire négociés au niveau des branches et des entreprises dépend du régime d'inflation, du ratio ventes sur effectif au niveau des entreprises et de la proportion de salariés rémunérés au niveau du Smic. La signature préalable d'un accord de branche a un effet légèrement positif sur la hausse de salaire négociée dans l'entreprise.

* Banque de France, DEMS et Leda-SDFi, Université de Paris-Dauphine ;

** Crest-Insee, CNRS, CEPR, IZA et Banque de France ;

*** Banque de France, Service des Analyses Microéconomiques (Samic).

Nous tenons à remercier Laurent Baudry pour l'aide constante et précieuse qu'il nous a apportée tout au long de cette recherche. Pour leurs remarques et suggestions, nous remercions les trois rapporteurs anonymes ainsi qu'Olivier Barrat, Antoine Naboulet, Sara de la Rica et Christian Toft, ainsi que les participants à la conférence « Wage Bargaining, Employment, and Monetary and Economic Policies » (Paris, 9-10 octobre 2007), aux 25^e Journées de Microéconomie Appliquée (Saint-Denis de la Réunion, 30 et 31 mai 2008) et au 58^e Congrès de l'Afse (Nanterre, 10-11 septembre 2009). Enfin, nous remercions également Sébastien Roux qui nous a permis d'accéder aux données DADS au travers du Centre d'Accès Sécurisé Distant (CASD). Les idées exposées dans cette étude ne reflètent pas nécessairement l'opinion de la Banque de France.

Comme le faisait récemment remarquer Richard Freeman (2007), la question du rôle et des effets des institutions du marché du travail a fait un retour en force dans le débat public. En particulier, de nombreux travaux macroéconomiques ont essayé de montrer que les législations en matière de protection de l'emploi, ou les modes de négociation des salaires, peuvent expliquer les différences de performances économiques entre pays développés. Sur ce thème, l'analyse comparative utilise souvent des informations agrégées au niveau national, comme le taux de syndicalisation, le degré d'indexation des salaires, ou des indices construits par l'OCDE, comme le degré de centralisation ou de coordination des négociations au sein de chaque pays (cf. par exemple Elmeskov *et al.*, 1998, ou Ebbinghaus et Visser, 2000).

En particulier, plusieurs études ont montré que l'impact des institutions du marché du travail sur les performances économiques dépend du degré de centralisation et de coordination des négociations salariales (cf., entre autres, Blau et Kahn, 1999). Ainsi, Nickell (1997) estime qu'un degré élevé de coordination parmi les employeurs permet d'aboutir à des salaires plus faibles et à des niveaux de chômage moins élevés. Selon Calmfors et Drifill (1988), les systèmes de négociation très centralisés ou très décentralisés conduisent à des niveaux plus faibles de chômage alors que les niveaux intermédiaires de négociation entraînent des performances économiques moins bonnes. Par ailleurs, selon des études macroéconomiques récentes, les négociations salariales pourraient avoir un impact significatif sur le degré de rigidité salariale et sur les effets réels de la politique monétaire (Ambler *et al.*, 1999, Cukierman et Lippi, 1999, Huang et Liu, 2002, Christiano *et al.*, 2005, Acocella *et al.*, 2008).

Les études microéconomiques analysant les négociations salariales reposent principalement sur des données nord-américaines (voir, par exemple, les travaux de Taylor (1983), Cecchetti (1987), Vroman (1984), pour les États-Unis, et de Christofides et Stengos (2003) pour le Canada). Or, aux États-Unis, les négociations salariales sont très décentralisées : elles ont lieu le plus souvent au sein même des entreprises. En Europe, elles sont conduites à différents niveaux (national, sectoriel par branche, entreprise, etc.), mais les analyses sont moins nombreuses (voir toutefois Hartog et Teulings, 1998, pour les Pays Bas, Hartog *et al.*, 2002a, pour le Portugal, Izquierdo *et al.*, 2002, pour l'Espagne, ou Fregert et Jonung, 2008, pour la Suède).

Les études sur les négociations salariales en France sont assez peu nombreuses (les travaux de Barrat *et al.*, 1996, ou Barrat et Daniel, 2002a et 2000b, sont à compter au titre des exceptions), car les sources de données étaient jusqu'alors éparses et difficilement accessibles, notamment sur longue période. Par ailleurs, notre pays est caractérisé par l'existence de différents niveaux de négociation salariale. Au niveau central, le salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) est fixé par le gouvernement ; environ 15 % des salariés sont rémunérés à ce niveau de salaire. Au niveau sectoriel, les branches négocient des grilles de salaire chaque année. Enfin, des accords de salaire peuvent également être signés au sein de chaque entreprise. Notre étude utilise des données d'accords d'entreprise et de branche, mais aussi des données relatives à l'importance de la main-d'œuvre employée au voisinage du Smic à l'échelon sectoriel et départemental, pour décrire quantitativement les différents modes de négociation des salaires (1) en France.

Un contexte institutionnel de la négociation salariale en constante évolution

La négociation collective en France peut être caractérisée tout à la fois par une hiérarchie des niveaux de négociation, une large couverture, qui va de pair avec des procédures d'extension des accords de branche, et une intervention assez importante des pouvoirs publics (pour des analyses plus détaillées, cf. Barrat *et al.*, 1996, Barrat et Daniel, 2002a et 2000b).

Une hiérarchie des niveaux de négociation contestée ?

Le système français repose sur une hiérarchie des niveaux de la négociation. En effet, il est possible d'identifier, très schématiquement, trois niveaux : le niveau interprofessionnel (très rarement utilisé pour les négociations de salaires), le niveau de la branche professionnelle (parfois décentralisé au niveau du département ou de la région), et le niveau de l'entreprise. Suite à la loi du 11 février 1950 n° 50-205, toute négociation doit spécifier, élargir ou améliorer

1. Notre étude concerne essentiellement la négociation du salaire de base, elle n'examine pas la négociation de la partie flexible de la rémunération.

ce qui a été négocié à un niveau supérieur de négociation. De ce fait, la branche a été longtemps considérée comme jouant un rôle majeur dans la négociation des salaires en France. C'est également le cas dans de nombreux pays européens (Du Caju *et al.*, 2008).

Toutefois, au cours des vingt dernières années, les évolutions du cadre institutionnel ont favorisé le processus de décentralisation des négociations. Les négociations au sein des entreprises se sont ainsi développées sous l'influence de trois facteurs : l'obligation de négocier sur certains thèmes, les possibilités offertes aux entreprises de déroger aux accords de branche, et le développement d'incitations fiscales à négocier.

La loi Auroux de novembre 1982 (2) a introduit deux changements majeurs dans la réglementation des négociations collectives : (i) chaque année, l'entreprise a une obligation de négocier sur certains thèmes, dont les salaires, même si un accord n'est pas obligatoire ; (ii) pour la première fois, la loi permet de déroger à l'accord de branche dans des domaines spécifiques. Les lois de réduction du temps de travail (loi Robien n° 96-502 du 11 juin 1996, loi Aubry I n° 98-461 du 13 juin 1998 et loi Aubry II n° 2000-37 du 19 janvier 2000) ont amplifié la tendance à la décentralisation en élargissant au temps de travail le champ des dérogations possibles. En outre, dans les entreprises de moins de 50 salariés, la loi autorise le mandatement qui permet aux salariés de ces entreprises de nommer l'un des leurs pour négocier avec l'employeur. Toutefois, les dérogations ou le mandatement ont eu peu d'incidence sur la décentralisation des négociations salariales en particulier. Enfin, plusieurs incitations fiscales ont facilité la négociation d'entreprise. Ainsi, la loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 conditionne l'octroi de réductions de charges à la négociation annuelle sur les salaires effectifs dans les entreprises. La loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 a amplifié cette tendance en autorisant la dérogation pour tous les thèmes de la négociation, à l'exception de certains thèmes tels que le salaire minimum fixé par la branche (cf. Barthélémy et Cette, 2006).

Les procédures d'extension favorisent une large couverture des accords

Comme la plupart des pays d'Europe continentale, la France se caractérise à la fois par un taux de couverture des accords proche de 100 % et un taux de syndicalisation faible (inférieur à

10 %). Aux États-Unis ou au Royaume-Uni, le taux de syndicalisation est égal au taux de couverture des accords, car seuls les salariés syndiqués bénéficient des accords négociés par leur syndicat (cf. Du Caju *et al.*, 2008, pour une comparaison des pays européens entre eux et avec les États-Unis).

Trois facteurs permettent d'expliquer la faible corrélation entre le taux de syndicalisation et le taux de couverture des accords en France. Le premier de ces facteurs est l'existence de procédures d'extension des accords de branche. Après signature de l'accord de branche, seuls les salariés des entreprises membres des organisations patronales signataires sont couverts par les accords de branche signés. La procédure d'extension d'un accord de branche peut être sollicitée par un syndicat de salariés, une organisation patronale ou les pouvoirs publics. Elle permet l'application de cet accord à toutes les entreprises du champ de l'accord. C'est la *Sous-commission des conventions et accords* où siègent les trois parties (patronat, syndicat des salariés et pouvoirs publics) qui est en charge de l'extension des accords. La procédure d'extension est très fréquente en France. L'extension est souvent acceptée lorsqu'elle est demandée. Seul un critère de légalité est nécessaire à la validation de l'extension, contrairement à ce qui existe dans d'autres pays européens, l'Allemagne par exemple, où des conditions de représentativité sont requises. L'extension est même automatique dans certains pays européens comme l'Espagne.

En outre, au niveau des entreprises, un accord signé couvre tous les salariés concernés par cet accord, qu'ils soient syndiqués ou non. Ce principe est aussi observé dans plusieurs pays d'Europe continentale alors qu'aux États-Unis par exemple, seuls les salariés adhérents des syndicats signataires d'un accord d'entreprise sont couverts par cet accord.

Enfin, jusqu'à une période récente, la légitimité des syndicats à négocier ne résultait pas complètement des votes des salariés. En effet, au niveau sectoriel et dans les grandes entreprises, la loi stipulait que seuls cinq syndicats étaient représentatifs : la CGT, la CFDT, la CGT-FO, la CFTC et la CFE-CGC. De ce fait, leur représentativité ne pouvait être contestée par l'employeur. Pour prendre part aux négociations, les autres syndicats devaient prouver leur représen-

2. Loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 relative à la négociation collective et au règlement des conflits collectifs du travail.

tativité à l'aide de divers critères tels que leur expérience, leur activité, leur indépendance vis-à-vis de l'employeur, etc. La loi du 20 août 2008 (3) a instauré un principe d'audience et seuls les syndicats ayant obtenu plus de 10 % des suffrages aux élections professionnelles sont considérés comme représentatifs. Par ailleurs, dans les entreprises de plus de 50 salariés, la négociation se déroule entre l'employeur et des délégués syndicaux désignés par les syndicats présents dans l'entreprise. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le mandat est possible. Jusqu'en 2004, la signature d'un seul syndicat suffisait pour qu'un accord soit appliqué à l'ensemble de l'entreprise ou de l'établissement concerné. Les lois du 4 mai 2004 (cf. Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion Sociale, 2004) et du 20 août 2008 établissent qu'un accord n'est valide que s'il a été signé par un ou plusieurs syndicats ayant obtenu plus de 30 % des suffrages aux élections professionnelles et si aucun droit d'opposition (4) n'est exercé.

Les pouvoirs publics jouent un rôle prépondérant dans la négociation

En France, les pouvoirs publics interviennent de façon significative dans le processus de négociation collective. Au-delà de leur rôle dans les procédures d'extension, les pouvoirs publics fixent le salaire minimum national et encouragent la négociation des branches. En juillet de chaque année (5), le gouvernement décide de l'augmentation du salaire minimum national, le Smic. De fait, celui-ci est exclu de la négociation avec les partenaires sociaux. En juillet 2007 par exemple, environ 13 % des salariés étaient rémunérés au niveau du Smic, ce pourcentage étant l'un des plus élevés au sein des pays européens où un salaire minimum national existe (cf. Du Caju *et al.*, 2008). Le Smic s'impose à tous et aucun salarié ne peut être payé en dessous de ce seuil.

Le salaire minimum augmente suivant la règle légale suivante : la progression annuelle du pouvoir d'achat du Smic ne peut pas être inférieure à la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat des salaires horaires des ouvriers (articles L3231-8 et L3231-4 du Code du Travail). En plus de cette indexation, le gouvernement peut décider un « coup de pouce », c'est-à-dire une hausse supplémentaire, soit en cours d'année (article L3231-10 du Code du Travail), soit à l'occasion de la revalorisation du Smic au 1^{er} juillet (article L3231-6 du Code du Travail).

Par ailleurs, lorsque l'indice national des prix à la consommation (hors tabac) des ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé, croît à un rythme supérieur à 2 %, le Smic est revalorisé dans la même proportion le 1^{er} jour du mois suivant (article L3231-5 du Code du Travail).

Les pouvoirs publics favorisent aussi la négociation au niveau des branches en participant à des Commissions Mixtes Paritaires qui rassemblent les salariés et les employeurs. Ces commissions sont destinées à faciliter la négociation de branche. Leur mise en place se fait soit à la demande des syndicats, soit à l'initiative du gouvernement en cas de difficultés dans la conduite des négociations. En 2005 par exemple, 88 branches ont négocié par l'intermédiaire de ces commissions. Ces dernières années, le gouvernement a largement encouragé les branches dont le salaire minimum se situait en dessous du salaire minimum national, à négocier de nouvelles grilles salariales de branches. En 2007, 84 salaires minima de branches se situaient encore en dessous du salaire minimum national (dans ce cas, le salaire minimum national remplace le salaire minimum de branche).

Plusieurs sources de données pour appréhender la négociation salariale

Quatre bases de données sont exploitées dans cette étude (cf. tableau B de l'annexe 2 pour un récapitulatif des principales variables utilisées dans l'étude) :

- la première provient des rapports annuels sur les négociations qui contiennent des informations sur les accords de branche pour la période allant de 1993 à 2005. Cette source couvre les branches de 10 000 salariés et plus, soit près de 210 branches (cf. encadré 1) ;
- la seconde est celle contenant les informations relatives aux accords d'entreprise déposés auprès des Directions Départementales du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP), au cours de la période allant de 1994 à 2005 (cf. encadré 2) ;

3. Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant sur la rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail

4. Le ou les syndicats ayant rassemblé plus de 50 % des suffrages aux élections professionnelles peuvent exercer un droit d'opposition.

5. Le Smic est modifié généralement en juillet jusqu'en 2009. À partir de 2010, le Smic est modifié chaque mois de janvier.

- la troisième base de données a été constituée à partir des fichiers exhaustifs des déclarations annuelles des données sociales (DADS) : elle contient les proportions annuelles de jours rémunérés au voisinage du Smic horaire (entre 0,9 et 1,2 fois le Smic horaire) par département et par secteur fin (nomenclature NES 114) (6) sur la période 1994 - 2006 (cf. tableau de l'annexe 1) ;

- enfin, le Fichier Bancaire des Entreprises (*Fiben*) de la Banque de France contient des informations comptables relatives au bilan et au compte de résultat d'un échantillon de plusieurs centaines de milliers d'entreprises. Sont exclus

6. L'unité d'observation considérée dans notre étude est l'entreprise et non le salarié.

Encadré 1

LES DONNÉES SUR LES ACCORDS DE BRANCHES

La base de données a été construite à partir des rapports annuels sur la négociation collective en France publiés par le Ministère du Travail (cf. références bibliographiques de 1993 à 2005). Ces rapports annuels contiennent des tableaux recensant l'ensemble des accords de salaires signés par les branches couvrant plus de 10 000 salariés en France. Les tableaux résumant l'ensemble des négociations de branches sont disponibles à partir de 1993. Notre base contient un peu moins de 2 000 accords pour 206 branches (123 branches nationales et 83 branches infranationales, départementales pour la métallurgie et régionales pour le bâtiment et les travaux publics) sur les plus de 700 branches existant en France (y compris statuts et conventions collectives professionnelles). Au total, cette base de données couvre environ 10 millions de salariés. Ces données ont été vérifiées et ponctuellement complétées en utilisant le site *Legifrance.fr* qui recense de façon exhaustive toutes les conventions collectives signées dans les branches en France, quel que soit le thème de l'accord.

Les principales variables disponibles dans les tableaux reproduits dans les rapports annuels caractérisent la branche concernée. On dispose ainsi de l'identifiant de la convention collective (IDCC) et de la dénomination de la branche. Le niveau géographique de la couverture des branches est également indiqué (national, départemental, régional). À partir de 1999, ces tableaux reportent le nombre de salariés couverts par la branche.

Le deuxième type de variables concerne les accords de salaires en eux-mêmes. On connaît le type d'accord signé (accord, recommandation patronale, avenant, nouvelle convention collective, décision unilatérale du patronat). La plupart des accords mentionnés sont des accords ou des avenants annuels à la convention collective. Une indicatrice signale si l'accord a été obtenu dans le cadre d'une commission mixte paritaire. La date de l'accord et la (ou les) date(s) d'effet de l'accord sont connues. Une base de données fournie par le Ministère du Travail, contenant des indications sur les dates d'extension des accords de branche, a permis de compléter ces premières informations. De ce fait, nous avons pu coder une variable indiquant si l'accord de branche a été étendu ou pas.

Les tableaux résumant les accords de salaires contiennent aussi des informations sur les premiers niveaux de la grille de salaire négociée, niveaux qui sont nommés, selon les branches, salaire garanti mensuel ou

annuel, ou bien salaire minimum hiérarchique. Le niveau de ce salaire minimum de branche, ainsi que le taux de croissance négocié, sont connus pour chaque accord de salaire. Une variable indique par ailleurs si le premier niveau de salaire de la grille négociée est inférieur au Smic (puis aux GMR entre 1998 et 2005). Le nombre de niveaux de la grille inférieurs au Smic est également connu.

La grille de salaire complète n'est pas disponible dans ces tableaux résumés. Elle est toutefois disponible pour la plupart des accords sur le site *Legifrance.fr* mais l'exploitation de ces données est rendue complexe par le nombre de niveaux de salaires, les spécificités des niveaux hiérarchiques des différents postes des conventions collectives. Ces grilles de salaire négociées n'ont pas été collectées.

Les rapports annuels sur la négociation collective contiennent aussi des informations sur les taux de hausses de salaire négociées. Toutefois, cette information n'est pas reportée uniformément sur la période et il est assez difficile de la compléter. En effet, les salaires sont négociés au niveau de la branche par grille, et jusqu'en 1999, les rapports ne contenaient que l'augmentation du premier niveau de la grille, qui n'est pas nécessairement égale aux augmentations des autres niveaux. À partir de 1999, les rapports annuels contiennent l'évolution de salaire négociée pour l'ensemble de la grille à partir d'une moyenne pour tous les niveaux de la grille salariale. C'est cette dernière information que nous utilisons dans notre étude. Nous utilisons le taux d'augmentation négocié par année d'effet des accords de branches.

L'appariement de cette base d'accords de branches avec les données d'entreprises n'est possible qu'à l'aide de l'enquête annuelle *Acemo* qui contient une information sur les conventions collectives couvrant les différents salariés d'une même entreprise. Pour chaque entreprise, nous ne conservons que la convention collective couvrant une majorité de salariés. Puis, nous analysons les branches les plus fréquentes pour chaque secteur fin de la nomenclature NAF 700. Dans un secteur donné, si plus de 40 % des entreprises sont couvertes par une même convention collective, nous considérons que l'ensemble des entreprises de ce secteur est couvert par cette convention collective. De ce fait, dans notre base appariée, une branche ne couvre pas nécessairement un seul secteur au niveau fin.

du champ de cette base les secteurs des activités financières, activités immobilières, éducation, santé et administration. Ce fichier permet d'identifier les entreprises qui n'aboutissent pas à un accord de salaire, mais aussi d'obtenir des renseignements spécifiques (nombre de salariés, localisation, performances, etc.) sur l'ensemble des entreprises (celles signant ou non un accord une année donnée). De ce fait, les informations concernent essentiellement la dénomination, la nature juridique, et le code NAF de l'entreprise. Le montant des ventes de marchandises ou de services et l'effectif total figurant dans le compte de résultat, ont été utilisés dans l'étude pour construire un indicateur de « performance » de l'entreprise. Cet indicateur est calculé comme le

taux de croissance du rapport des ventes sur les effectifs de l'entreprise.

Notre base de données résulte de l'appariement des quatre bases présentées ci-dessus : la base *Fiben* a d'abord été appariée avec les données d'accords d'entreprise à l'aide du numéro Siren et de l'année ; puis la base des accords de branche est appariée à l'aide des informations issues de l'enquête annuelle *Acemo*. Au total, l'échantillon utilisé correspond au fichier *Fiben* dont sont exclues les entreprises des branches non recensées dans la base d'accords de branches. Notre échantillon contient près de 1,5 million d'observations (soit environ 230 000 entreprises). La distribution des entreprises incluses

Encadré 2

LES DONNÉES SUR LES ACCORDS D'ENTREPRISES

La base de données contient les accords d'entreprise enregistrés par les Directions Départementales du Travail, de l'Emploi, et de la Formation Professionnelle (DDTEFP). Le dépôt des accords signés dans les entreprises, quel que soit le thème de l'accord, est une obligation légale définie par les lois Auroux. L'ensemble des négociations réalisées dans les entreprises doit donc déboucher sur un enregistrement officiel, qu'il y ait eu ou non un accord. Dans les faits, les négociations n'ayant pas débouché sur un accord sont très rarement enregistrées. De plus, il est difficile de savoir si toutes les entreprises qui concluent un accord enregistrent cet accord auprès des DDTEFP. Le contrôle sur le respect de l'obligation légale de déposer est très faible. Enfin, les accords ne sont que ceux conclus dans un cadre légal et il est possible que certaines entreprises négocient leurs salaires dans des cadres plus informels, non répertoriés dans cette base de données (cf. Barrat et Daniel, 2002a et 2002b, pour une présentation des limites de cette base de données, voir aussi Amossé *et al.*, 2008 pour une analyse plus récente). Au total, la base de données contient plus de 350 000 négociations conduites par les entreprises entre 1994 et 2005, sur différents thèmes.

Une fois les accords d'entreprise déposés, l'information est traitée et saisie par les agents du Ministère du Travail en fonction d'une grille qui est ensuite utilisée pour définir les variables de cette étude. Toutefois, nous n'utilisons que les variables relevées de façon continue depuis les années 1990. En effet, certains changements sont intervenus dans la définition de la grille de traitement des accords de salaires. Ils ont conduit à une simplification assez importante du contenu de ces textes.

La base de données contient des accords signés entre 1994 et 2005. Les informations recueillies portent sur l'unité signant le texte. Elles indiquent sa raison sociale, son département, ses numéros Siret et Siren (le numéro Siren est systématiquement renseigné),

son code NAF, ses effectifs et son code (établissement, entreprise, groupe, par exemple). Cette dernière variable n'étant pas toujours renseignée, il est difficile de savoir si un accord est signé dans un établissement mais s'applique à toute l'entreprise. Toutefois, la plupart des entreprises sont mono-établissement. De ce fait, nous faisons l'hypothèse que les accords de salaires sont signés au niveau de l'entreprise de façon à permettre un appariement satisfaisant avec les autres bases de données.

Une deuxième série d'informations concerne le texte de l'accord. Une variable indique le type de texte : accord, avenant (accords et avenants sont les deux types d'accord pris en compte dans l'étude), dénonciation, désaccord, adhésion, décision unilatérale, autres (certains types d'accord étant beaucoup moins fréquents que les accords réguliers ou les avenants, ils ne sont pas considérés comme des accords). Une variable indique l'identité du signataire de l'accord : délégué syndical, salarié mandaté, représentant élu du personnel, référendum, employeur seul ou autres. On connaît aussi les syndicats présents au moment de la négociation et les syndicats signataires des accords. Enfin, une dizaine de thèmes majeurs sont distingués et la base de données donne le (ou les) thème(s) abordé(s) par l'accord : par exemple, salaires, classification, intéressement et participation, RTT, emploi, formation professionnelle, égalité professionnelle

La base de déclaration des accords de salaires conclus au sein des entreprises a connu des changements méthodologiques importants. De 1994 à 2001, elle contient des informations plus riches sur le contenu des accords salariaux ; sont également disponibles les dates d'effet des accords négociés pour les hausses générales, ainsi que le nombre d'années concernées par chacun des accords. Nous exploitons ici cette information. La base contient sur cette sous période 48 092 accords.

dans l'échantillon, tant du point de vue de leur taille que de leur secteur d'activité, reflète bien celle des entreprises dans l'ensemble de l'économie (cf. tableau A de l'annexe 2).

Le degré de centralisation des négociations varie d'un secteur à l'autre

De nombreuses études macroéconomiques ont été consacrées à la mesure du degré de centralisation et de coordination des négociations salariales. Ces mesures sont souvent construites à partir d'indicateurs macroéconomiques (OCDE, 2004). Sur la base de ces indicateurs, on considère souvent que la France est un pays dans lequel les négociations sont plutôt décentralisées. À l'aide des données microéconomiques, nous caractérisons plus finement le degré de centralisation des accords salariaux et précisons certains déterminants de ces accords dans notre pays.

Des salariés couverts par une combinaison d'accords de branche et d'accords d'entreprise

En France, la plupart des branches négocient leurs accords à un niveau national. Toutefois, le

bâtiment et les travaux publics - BTP (7) – (environ 1,2 million de salariés couverts par les accords) négocient au niveau régional tandis que la métallurgie (environ 2 millions de salariés couverts) négocie au niveau départemental pour les ouvriers et les employés, et au niveau national pour les cadres. En moyenne, environ 65 % des salariés sont potentiellement couverts par un accord de branche hors métallurgie et BTP, 21 % par un accord dans la métallurgie et 8 % par un accord dans le BTP. Environ 2 % des salariés sont couverts par un statut ou une convention spécifique, et près de 5 % ne sont pas couverts par un accord de branche. La quasi-totalité des salariés est ainsi potentiellement couverte par un accord de branche (8).

Toutefois, les salariés ne sont réellement couverts que s'il y a signature d'un accord une année donnée. En moyenne, environ 66 % des salariés sont couverts par un accord de branche chaque année. Ce taux de couverture est plus important dans la métallurgie (80 %) et dans le BTP (près de 75 %). En revanche, ce taux est plus proche de 65 % dans les autres branches (cf. tableau 1).

7. Dans le texte, le terme BTP est utilisé dans le cas des conventions collectives du BTP alors que le terme « construction » renvoie à la dénomination de la nomenclature NAF. Les deux termes recouvrent pour l'essentiel les mêmes entreprises.

8. Ces résultats sont cohérents avec ceux obtenus par les enquêtes de la Dares (Combault, 1999 et 2006).

Tableau 1
Salariés couverts par un accord de branche ou un accord d'entreprise

En %

	Pourcentage de salariés couverts en...			
	1994-2005	1994-1997	1998-2001	2002-2005
Branches professionnelles				
Branches hors métallurgie et BTP	65,5	69,5	65,5	62,5
Branches de la métallurgie	80,0	93,4	66,6	80,4
Branches du BTP	74,3	83,5	64,0	75,6
Total des branches	66,0	73,1	61,7	63,9
Entreprises				
Tous types d'accords	41,4	33,6	43,3	47,1
Accord de salaire	21,1	19,5	22,0	21,7
Branches et entreprises				
Pas d'accord de branche ou d'entreprise	27,8	22,2	30,9	29,7
Accord de branche - pas d'accord d'entreprise	51,0	58,3	47,2	48,7
Pas d'accord de branche - accord d'entreprise	6,2	4,7	7,4	6,3
Accord de branche et accord d'entreprise	14,9	14,8	14,6	15,3
Inflation annuelle moyenne	1,55	1,81	0,90	1,94

Lecture : le pourcentage de salariés couverts correspond au nombre de salariés couverts par un accord de branche ou d'entreprise rapporté au nombre total de salariés dans la branche. Les statistiques sont pondérées par le nombre de salariés dans les entreprises, elles correspondent à des moyennes sur la période 1994-2005. Par exemple, entre 1994 et 2005, 65,5 % des salariés sont couverts en moyenne chaque année par un accord de branche hors métallurgie et BTP.

Champ : échantillon Fiben d'entreprises hors activités financières, activités immobilières, éducation, santé, action sociale et administration, toutes tailles.

Source : données sur les accords de branche et d'entreprise (Ministère du Travail) et données Fiben (Banque de France) sur la période 1994-2005.

Près de la moitié des salariés sont couverts en moyenne chaque année par un accord d'entreprise, quel que soit le thème de la négociation. Les négociations portant seulement sur les salaires concernent une proportion plus faible de salariés : en moyenne, ce n'est qu'un peu plus de 20 % des salariés qui sont concernés par un accord de salaire au cours de la période allant de 1994 à 2005. La hiérarchie des niveaux de négociation peut expliquer en partie ce constat, puisqu'un accord d'entreprise portant sur les salaires doit être plus favorable que celui signé au niveau de la branche. La négociation de branche prime ainsi sur la négociation décentralisée. À titre de comparaison, au Portugal, la négociation totalement décentralisée ne concerne que quelques très grandes entreprises (Hartog *et al.*, 2002b), alors qu'en Espagne, 13 % des salariés sont couverts par un accord d'entreprise (Izquierdo *et al.*, 2002). Cette proportion est de 14 % en Hollande (Borghans et Kriechel, 2007).

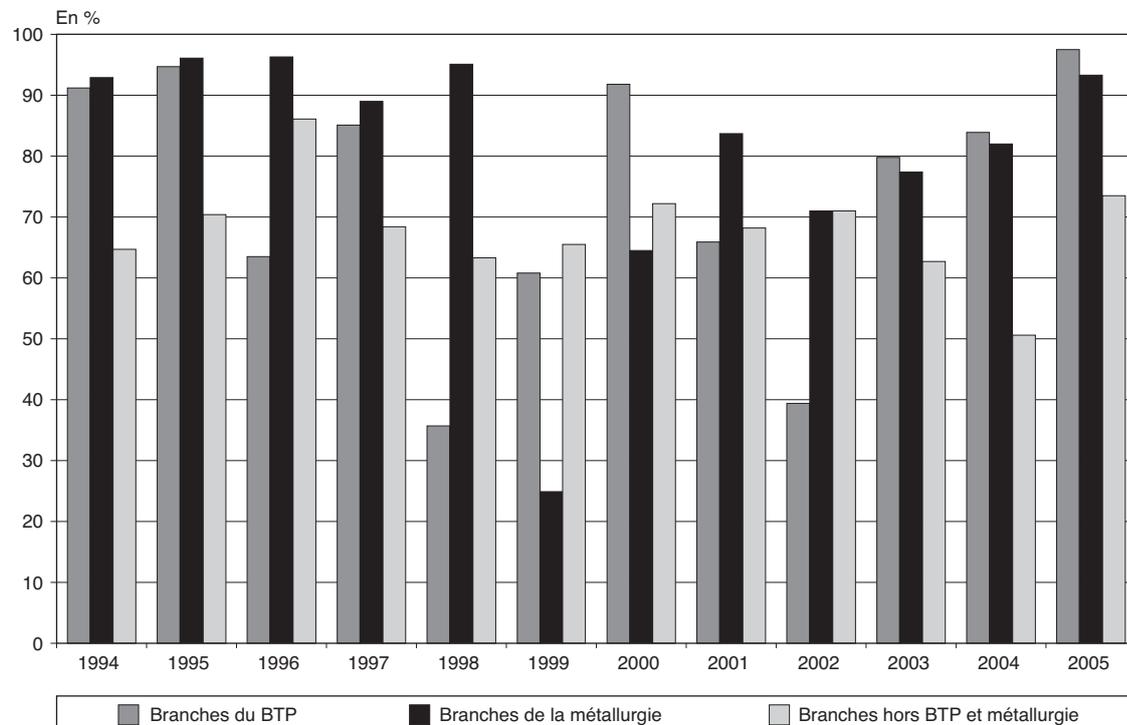
Enfin, près de 28 % des salariés ne sont couverts par aucun accord une année donnée, et près de

la moitié est couverte seulement par un accord de branche. Au total, l'accord d'entreprise a une probabilité plus forte d'être signé quand les salariés d'une entreprise sont déjà couverts par un accord de branche, ceci semble prouver l'existence d'une corrélation entre les deux types d'accord (cf. tableau 1).

Une décentralisation lente et progressive des accords

Depuis l'introduction des lois Auroux en 1982, on enregistre une tendance à la décentralisation des accords. Cette tendance s'observe en particulier au sein de la période que nous étudions, à savoir entre 1994 et 2005. Ceci se manifeste en particulier par la baisse des taux de couverture des accords de branche (cf. tableau 1 et graphique I). Entre 1994 et 1997, les taux de couverture des accords de branche sont relativement élevés et se situent au-dessus de la moyenne de la période. De 1998 à 2001, la réforme du temps de travail a profondément modifié le processus

Graphique I
Taux de couverture des accords de branche (métallurgie, BTP et autres branches)



Lecture : le pourcentage de salariés couverts correspond au nombre de salariés couverts par un accord de branche rapporté au nombre total de salariés dans la branche. Ces statistiques sont pondérées par le nombre de salariés dans la branche, elles correspondent à des moyennes annuelles. En noir, ce sont les branches de la métallurgie, en gris foncé, les branches du BTP et en gris clair, les autres branches. Par exemple, 90 % des salariés du BTP sont couverts par un accord signé en 1994.

Champ : échantillon Fiben d'entreprises hors activités financières, activités immobilières, éducation, santé, action sociale et administration, toutes tailles.

Source : données sur les accords de branche et d'entreprise (Ministère du Travail) et données Fiben (Banque de France) observées sur la période 1994-2005.

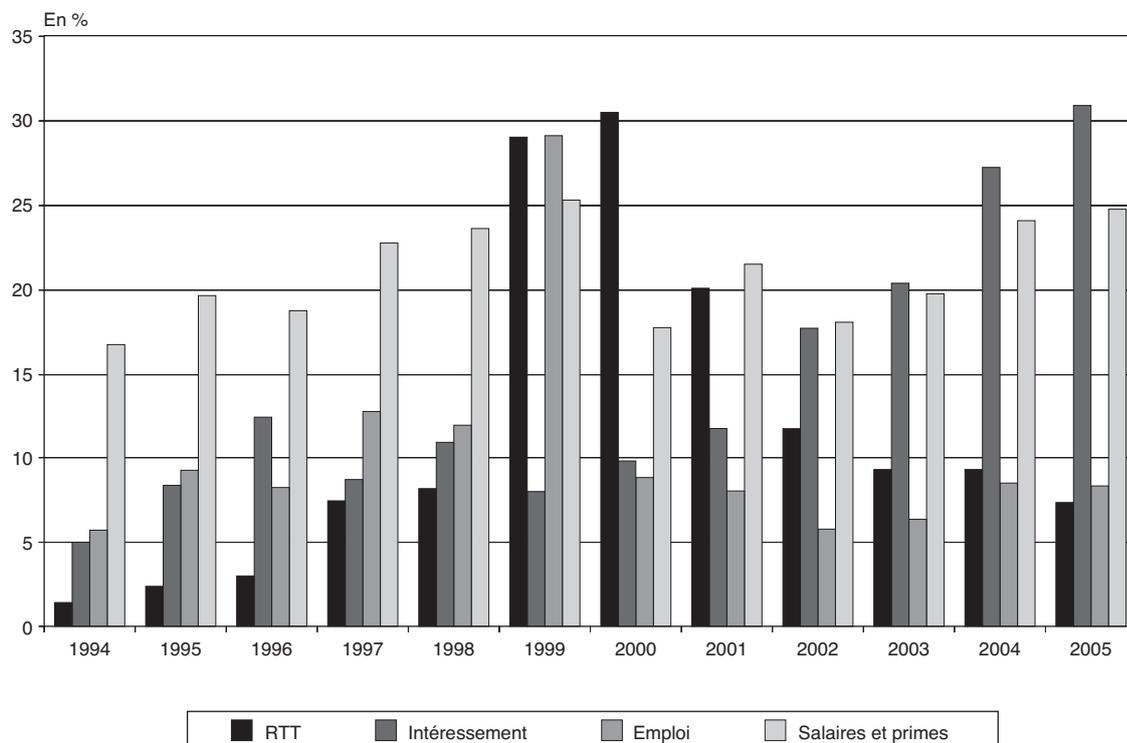
de négociation des salaires au niveau des branches, notamment dans la métallurgie et le BTP. Dans ces deux secteurs, les accords de branche relatifs à la réduction du temps de travail ont été plus souvent négociés au niveau national. Par ailleurs, cette réforme a fait diminuer le nombre d'accords portant strictement sur les salaires. Les négociations ont alors souvent porté à la fois sur le temps de travail et les nouvelles grilles salariales. Enfin, entre 2002 et 2005, les négociations salariales ont repris un rythme plus soutenu, notamment sous l'effet de l'augmentation du salaire minimum national, sans toutefois revenir aux fréquences observées entre 1994 et 1997.

Notons qu'au cours de la période étudiée, les négociations salariales ont été de moins en moins fréquentes au sein des branches (hors métallurgie et BTP). De ce fait, le nombre de branches dans lesquelles le salaire minimum de la grille est inférieur au salaire minimum national est allé croissant. Face à cette situation,

les pouvoirs publics ont incité les partenaires sociaux à accélérer le rythme des négociations de branche en fin de période.

La proportion de salariés couverts par des accords d'entreprise portant sur l'un au moins des quatre thèmes : salaires et primes, emploi, réduction du temps de travail et intéressement, progresse de 1994 à 2005 (cf. graphique II). L'existence d'incitations fortes à la négociation peut expliquer l'accroissement du nombre de ces accords, la proportion des salariés couverts par un accord d'entreprise étant ainsi passée d'environ un tiers en début de période à près de 47 % au cours de la période la plus récente, celle allant de 2002 à 2005 (cf. tableau 1). Les lois de réduction du temps de travail ont entraîné une nette progression du nombre d'accords d'entreprise relatifs à ce thème au cours des années 1999-2002. En 1999 et 2000, par exemple, environ 60 % des salariés étaient couverts par un accord concernant la réduction du temps de travail. Les accords portant sur l'intéresse-

Graphique II
Salariés couverts chaque année par un accord d'entreprise, en fonction du thème de l'accord



Lecture : le pourcentage de salariés couverts correspond au nombre de salariés couverts par un accord d'entreprise rapporté au nombre total de salariés. Ces statistiques sont pondérées par le nombre de salariés dans l'entreprise, elles correspondent à des moyennes annuelles. En gris foncé, ce sont les accords RTT, en noir hachuré, les accords portant sur l'intéressement, en pointillés, les accords d'entreprise sur l'emploi, et en gris clair, les accords sur les salaires et les primes. Par exemple, 5 % des salariés sont couverts par un accord sur la RTT en 1994.

Champ : échantillon Fiben d'entreprises hors activités financières, activités immobilières, éducation, santé, action sociale et administration, toutes tailles.

Source : données sur les accords d'entreprise (Ministère du Travail) et données Fiben (Banque de France) observées sur la période 1994-2005.

ment ont progressé de façon similaire au cours des années récentes, sous l'effet notamment des incitations fiscales introduites à ce moment-là.

En revanche, le nombre d'accords de salaire est resté relativement stable au cours de la période : environ 5 000 accords sont enregistrés chaque année par les directions du Ministère du Travail. On observe cependant un pic en 1999 (avec plus de 10 000 accords) en raison de la réforme sur la réduction du temps de travail. La proportion de salariés couverts par un accord d'entreprise sur les salaires fluctue autour de 20 % tout au long de la période, avec une légère remontée en fin de la période (cf. graphique II),

Un taux de couverture des accords qui varie selon les secteurs

Pour les accords de branche, la variabilité intersectorielle du taux de couverture est relativement faible (cf. tableau 2). En effet, hors l'agriculture et la pêche, l'énergie et les services aux particuliers, secteurs dans lesquels les taux sont de l'ordre de 45 %, le pourcentage de salariés couverts est très souvent supérieur à 50 % ; les taux de couverture les plus élevés (de 80 à 90 %) étant observés dans l'industrie agro-alimentaire, la construction automobile, les biens d'équipement et les transports. Ce pourcentage varie entre 70 et 75 % dans la construction, les

secteurs des biens intermédiaires et des services immobiliers ; il est proche de 65 % dans celui des biens de consommation et de 60 % dans le commerce.

Les différences sectorielles sont plus marquées pour les accords d'entreprise relatifs aux salaires (cf. tableau 2). Toutefois, la plupart des secteurs où les taux de couverture des accords de branche sont élevés sont également ceux où les accords d'entreprise sont fréquents. Ainsi, les taux de couverture des accords d'entreprise sont très élevés, et plutôt supérieurs à la moyenne, dans l'automobile, les secteurs des biens d'équipement et des biens intermédiaires et, dans une moindre mesure, dans l'industrie agro-alimentaire. De même, les secteurs dans lesquels les taux de couverture des accords de branche sont faibles (agriculture, services aux entreprises et aux particuliers et, dans une moindre mesure, commerce), affichent également des taux de couverture des accords d'entreprise relativement faibles (de l'ordre de 10 à 15 %). Par ailleurs, les taux de couverture des deux types d'accords sont très différents dans le secteur de l'énergie et la construction et, dans une moindre mesure, dans les transports :

- dans la construction, le taux de couverture des accords de branche est supérieur à la moyenne alors que celui des accords d'entreprise est plus faible. Ceci reflète sans doute l'importance

Tableau 2
Salariés couverts par un accord de salaire, selon le secteur d'activité

En %

	Accords de branche	Accords d'entreprise	
	Accords de salaire	Tous accords	Accords de salaire
Agriculture et pêche (1)	45,1	7,8	0,8
Industries agro-alimentaires	84,1	42,3	23,0
Biens de consommation	65,2	44,2	21,5
Automobile	82,4	87,2	55,0
Biens d'équipement	78,7	55,1	28,9
Biens intermédiaires	68,1	50,2	28,3
Énergie	45,2	79,1	53,3
Construction	74,5	20,5	9,5
Commerce	59,9	29,9	13,7
Transports	83,7	35,7	21,4
Immobilier (2)	72,9	24,9	12,4
Services aux entreprises	53,4	44,0	16,5
Services aux particuliers	43,5	36,9	19,6

1. Le secteur « agriculture et pêche » n'est que partiellement couvert par la base de données d'accords d'entreprise et les résultats présentés ne sont pas nécessairement représentatifs pour ce secteur.

2. Le secteur « activités immobilières » n'est que partiellement couvert par la base de données Fiben et les résultats présentés ne sont pas nécessairement représentatifs pour ce secteur.

Lecture : le pourcentage de salariés couverts correspond au nombre de salariés couverts par un accord de branche ou d'entreprise rapporté au nombre total de salariés dans la branche. Les statistiques sont pondérées par le nombre de salariés dans les entreprises, elles correspondent à des moyennes sur la période 1994-2005. Par exemple, 45,1 % des salariés sont couverts en moyenne chaque année par un accord de branche dans le secteur de l'agriculture et de la pêche.

Champ : échantillon Fiben d'entreprises hors activités financières, activités immobilières, éducation, santé, action sociale et administration, toutes tailles.

Source : données sur les accords de branche et d'entreprise (Ministère du Travail) et données Fiben (Banque de France) sur la période 1994-2005.

des accords de branche dans le BTP au niveau régional ;

- dans les transports, le taux de couverture de branche est également élevé alors que celui des accords d'entreprise est plus faible ;

- en revanche, dans le secteur de l'énergie, le taux de couverture des accords d'entreprise est très élevé alors que celui des accords de branche est plus faible que la moyenne.

Quelques déterminants des accords salariaux

La signature ou non d'un accord de salaire, une année donnée, dans une branche ou une entreprise peut faire l'objet de l'estimation de modè-

les de type *Probit* et *Logit* incluant des effets spécifiques de branches ou d'entreprise (effets fixes dans les modèles *Logit* et aléatoires dans les modèles *Probit*). On met ainsi en évidence quelques-uns des déterminants économiques de la signature d'accords de salaire. Pour les entreprises comme pour les branches, la variable expliquée est une variable indicatrice valant 1 si un accord est signé une année donnée, 0 sinon.

Pour les accords de salaire de branche, il apparaît tout d'abord que la probabilité d'observer un nouvel accord diminue avec la durée écoulée depuis le dernier accord ou le dernier effet (cf. tableau 3). Il existe une dichotomie assez forte entre les branches qui négocient très rarement et celles qui négocient plus régulièrement. L'augmentation cumulée du salaire réel (agrégé au niveau national) accroît significativement la

Tableau 3
Les déterminants des accords de branche : résultats des estimations d'un modèle *Probit* avec effets aléatoires. Variable expliquée : la signature ou non d'un accord de branche une année donnée (années 1994 à 2005)

Variable	Ensemble				Industrie			
	Accords		Effets		Accords		Effets	
	Estimation	Effet marginal						
Constante	0,657		0,658		0,194		0,310	
Évolution cumulée du salaire réel	0,364	0,125	0,410	0,135	0,417	0,139	0,579	0,184
Évolution cumulée du Smic	- 0,020	- 0,007	0,024	0,008	0,015	0,005	0,050	0,016
Proportion de jours rémunérés au Smic	0,005	0,002	<i>0,008</i>	<i>0,003</i>	0,010	0,003	<i>0,012</i>	<i>0,004</i>
Proportion d'entreprises de moins de 50 salariés	<i>0,004</i>	<i>0,001</i>	<i>0,004</i>	<i>0,001</i>	0,009	0,003	0,010	0,003
Accord sur RTT	0,915	0,236	0,812	0,203	0,575	0,161	0,518	0,139
<i>Branches hors BTP et métallurgie</i>	<i>Réf.</i>							
BTP	0,067	0,023	0,077	0,025	- 0,065	- 0,022	- 0,075	- 0,024
Métallurgie	- 0,217	- 0,077	- 0,078	- 0,026	- 0,298	- 0,100	- 0,167	- 0,054
<i>Industrie</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>				
Services	- 0,293	- 0,103	- 0,226	- 0,076				
Durée depuis le dernier accord signé	- 0,115	- 0,040	- 0,308	- 0,102	- 0,224	- 0,075	- 0,451	- 0,143
σ_u	0,506		0,527		0,465		0,484	
Nombre d'observations	2 313		2 297		1 509		1 504	

Lecture : Pour les colonnes « accords », la variable expliquée est l'indicatrice valant 1 si un accord est signé une année donnée. Pour les colonnes « effets », la variable expliquée est l'indicatrice valant 1 si un accord prend effet une année donnée. Les variables d'évolution cumulée sont calculées comme le glissement depuis le dernier accord de branche de la variable de salaire (salaire mensuel de base agrégé, source Dares) et du Smic. La proportion de jours rémunérés au voisinage du Smic par branche a été calculée à partir des données DADS. Des indicatrices annuelles sont introduites, mais leur paramètre estimé n'est pas reproduit. Lorsque le paramètre estimé est en caractères gras, cela signifie qu'il est statistiquement significatif à 5 %. Lorsqu'il est en caractères italiques, cela signifie qu'il est statistiquement significatif à 10 %. Sinon il est non-significatif.

L'effet marginal mesure l'impact de chaque variable toutes choses égales par ailleurs. Il est mesuré par rapport à une situation de référence définie comme la valeur moyenne des différentes variables explicatives. Par exemple, si l'évolution cumulée du salaire réel augmente de 1 % par rapport à sa moyenne, la probabilité d'observer un accord de branche augmente de 0,111 points de pourcentage.

Champ : branches couvrant plus de 10 000 salariés (Ministère du Travail).

Source : données sur les accords de branche (Ministère du Travail) observées sur la période 1994-2005.

probabilité d'un accord de branche. La variation cumulée du Smic a également un effet positif mais rarement significatif, alors que la proportion de jours rémunérés au voisinage du Smic a un effet positif et significatif. Cet effet positif peut sembler contre-intuitif. En effet, certains travaux montrent que l'existence d'un salaire minimum réduit l'intensité du dialogue social (cf. par exemple, Aghion *et al.*, 2008). Il semble que la causalité aille dans un sens inverse dans certaines branches, notamment dans l'industrie où les négociations sont fréquentes parce que le bas des grilles de salaire est rapidement dépassé par le niveau du Smic. Ceci a sans doute pour effet d'encourager la signature d'accords (c'est notamment le cas entre 2003 et 2005, suite à la forte augmentation du Smic intervenue au cours de cette période), mais ces accords ne font qu'ajuster le bas des grilles de salaire avec la nouvelle valeur du Smic (cf. plus loin). Ce phénomène semble encore plus important dans les branches qui emploient une forte proportion de salariés au

voisinage du Smic, d'où la relation positive entre l'évolution du Smic et la proportion de salariés payés au voisinage du salaire minimum. Enfin, la signature d'un accord de branche dépend de la taille des entreprises appartenant à cette branche : plus la proportion de petites entreprises dans la branche est élevée, plus la probabilité d'observer un accord est forte.

Pour les accords de salaire d'entreprise, les résultats des estimations (cf. tableau 4) illustrent en premier lieu l'importance de la taille de l'entreprise. Plus l'entreprise est grande, plus il est probable qu'elle signe un accord avec ses salariés une année donnée. Les effets marginaux montrent, par ailleurs, que la taille est le déterminant majeur de la signature d'un accord d'entreprise. De ce fait, le taux de couverture par des accords d'entreprise est très élevé dans les grandes entreprises (41 % dans les entreprises de plus de 500 salariés), alors que les entreprises de moins de 50 salariés sont très peu couvertes par ce type d'accords (moins

Tableau 4
Les déterminants des accords d'entreprise :
résultats de l'estimation de modèles Logit conditionnels (avec effet fixe)
Variable expliquée : signature ou non d'un accord d'entreprise une année donnée (années 1994 à 2005)

	Ensemble		Industrie		Services	
	Estimation	Effet marginal	Estimation	Effet marginal	Estimation	Effet marginal
Taux de croissance des ventes par tête entre t-2 et t-1	0,002	0,0003	0,009	0,0013	- 0,013	- 0,0030
Taux de croissance des ventes par tête entre t-1 et t	0,004	0,0008	0,005	0,0007	0,001	0,0002
Taux de chômage (en variation)	- 0,009	- 0,0019	- 0,004	- 0,0005	- 0,015	- 0,0035
Proportion de jours rémunérés au Smic	- 0,013	- 0,0027	- 0,017	- 0,0026	- 0,008	- 0,0019
Date de signature du dernier accord de branche						
La même année	- 0,100	- 0,0203	0,000	- 0,0000	- 0,193	- 0,0446
L'année précédente	- 0,147	- 0,0306	0,010	0,0015	- 0,291	- 0,0694
2 ans avant	- 0,097	- 0,0201	0,027	0,0040	- 0,240	- 0,0574
<i>Plus de 2 ans avant</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Taille de l'entreprise						
<i>50 à 100 salariés</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
100 à 200 salariés	0,415	0,0786	0,330	0,0450	0,461	0,1017
200 à 500 salariés	0,934	0,1655	0,798	0,1024	0,912	0,1911
Plus de 500 salariés	1,595	0,3427	1,397	0,2261	1,521	0,3596
Accord sur RTT	0,884	0,1568	1,031	0,1250	0,677	0,1465
Nombre d'observations	51 282		20 473		30 538	

Lecture : la croissance annuelle des ventes par tête de l'entreprise est calculée à partir de la base Fiben comme le rapport entre les ventes de l'entreprise et le nombre de salariés de l'entreprise. La variation du taux de chômage est calculée comme le taux de croissance du chômage au niveau départemental dans l'année (source Dares). La proportion de jours rémunérés au voisinage du Smic est calculée pour la même année dans le même secteur et le même département que l'entreprise considérée (calculé à partir des données DADS). Des indicatrices annuelles et sectorielles sont également introduites, mais leur paramètre estimé n'est pas reporté.

Seuls les paramètres en italique sont non significatifs à 5 %.

L'effet marginal mesure l'impact de chaque variable toutes choses égales par ailleurs. Il est mesuré par rapport à une situation de référence définie comme la valeur moyenne des différentes variables explicatives. Par exemple, si la croissance des ventes entre l'année t-1 et l'année t est de 10 % par rapport à sa moyenne, la probabilité d'observer un accord d'entreprise augmente de 0,8 point de pourcentage.

Champ : échantillon Fiben d'entreprises hors activités financières, activités immobilières, éducation, santé, action sociale et administration, plus de 50 salariés.

Source : données sur les accords de branche et d'entreprise (Ministère du Travail) et données Fiben (Banque de France) observées sur la période 1994-2005.

de 1 %) (cf. tableau 5). Cet effet « taille » peut être relié à la présence syndicale : dans les entreprises de moins de 50 salariés, moins de 20 % des salariés sont représentés par un syndicat contre plus de 80 % dans les entreprises de plus de 500 salariés (Amossé, 2004, Amossé et Pignoni, 2006, et Wolff, 2008). Cette disparité est constatée dans la plupart des pays européens. Par exemple, au Portugal, la quasi-totalité des accords d'entreprise sont signés dans des entreprises de plus de 750 salariés (Hartog *et al.*, 2002b). En Espagne, le nombre moyen de salariés dans les entreprises ayant signé un accord est de 300, contre seulement 15 pour les accords sectoriels provinciaux (Izquierdo *et al.*, 2002). Borghans et Kriechel (2007) font le même constat en Hollande. En France, cet effet « taille » est moins fort dans les branches (cf. tableau 5), les entreprises de moins de 20 salariés restant toutefois moins bien couvertes par les accords de branche que les grandes entreprises.

Les accords sont également plus probables dans les entreprises où les ventes par tête croissent plus fortement, toutes choses égales par ailleurs. L'effet de ce ratio est toutefois de faible ampleur, mais plus fort dans l'industrie que dans les services. La hausse du taux de chômage local diminue de manière significative la fréquence des accords d'entreprise. La probabilité d'accord est également plus faible dans les entreprises d'un secteur qui emploie au niveau local beaucoup de salariés au voisinage du Smic ; cette relation est plus nette encore dans l'industrie. L'impact de la proportion de jours de travail rémunérés au voisinage du Smic est donc ici inverse à celui observé dans les branches. Plus la proportion de salariés au Smic est importante, moins les entreprises négocient, les augmentations de salaires

étant définies au niveau national pour un grand nombre de leurs salariés. La relation négative obtenue dans ce cas corrobore l'hypothèse avancée par Aghion *et al.* (2008). La signature d'un accord de branche a un effet négatif sur la probabilité d'observer un accord d'entreprise dans les services et plutôt positif dans l'industrie. Au total, il est plutôt difficile d'établir un lien systématique entre la fréquence des accords de branche et celle des accords d'entreprise.

Les durées entre deux accords de salaire reflètent l'obligation de négocier chaque année

La durée pendant laquelle le salaire individuel reste fixe est souvent considérée comme un indicateur de la rigidité salariale (cf., par exemple, Heckel *et al.*, 2008). À chaque niveau de la négociation, les données sur les accords de salaire permettent de calculer la durée contractuelle des salaires. Cet indicateur a été introduit et appliqué notamment par Taylor (1983), Cecchetti (1987) ou Vroman (1984) sur des données américaines, ou par Christofides et Stengos (2003) sur des données canadiennes. Toutefois, peu d'études ont été consacrées à une mesure de la durée du salaire contractuel dans les pays européens où les négociations interviennent à plusieurs niveaux.

La durée moyenne entre deux accords est légèrement supérieure à un an

Dans les branches comme dans les entreprises, la distribution des durées entre deux accords

Tableau 5
Salariés couverts par un accord de salaire, en fonction de la taille de l'entreprise

	Total	Branches	Entreprises	
		Couverts par un accord de salaire	Couverts par un accord	Couverts par un accord de salaire
Moins de 20 salariés	10,5	62,6	2,0	0,1
Entre 20 et 50 salariés	16,5	66,4	5,0	0,8
Entre 50 et 100 salariés	9,2	65,4	15,7	4,5
Entre 100 et 200 salariés	10,5	65,2	27,7	11,4
Entre 200 et 500 salariés	13,3	66,2	44,4	22,8
Plus de 500 salariés	40,1	66,9	76,3	40,8

Lecture : chaque pourcentage correspond au rapport entre le nombre de salariés couverts par un accord de branche ou d'entreprise et le nombre total de salariés. Les statistiques sont ici pondérées par le nombre de salariés, elles correspondent à des moyennes calculées sur la période 1994 à 2005. Par exemple, 62,6 % des salariés des entreprises de moins de 20 salariés sont couverts en moyenne chaque année par un accord de branche.

Champ : échantillon Fiben d'entreprises hors activités financières, activités immobilières, éducation, santé, action sociale et administration, toutes tailles.

Source : données sur les accords de branche et d'entreprise (Ministère du Travail) et données Fiben (Banque de France) observées sur la période 1994-2005.

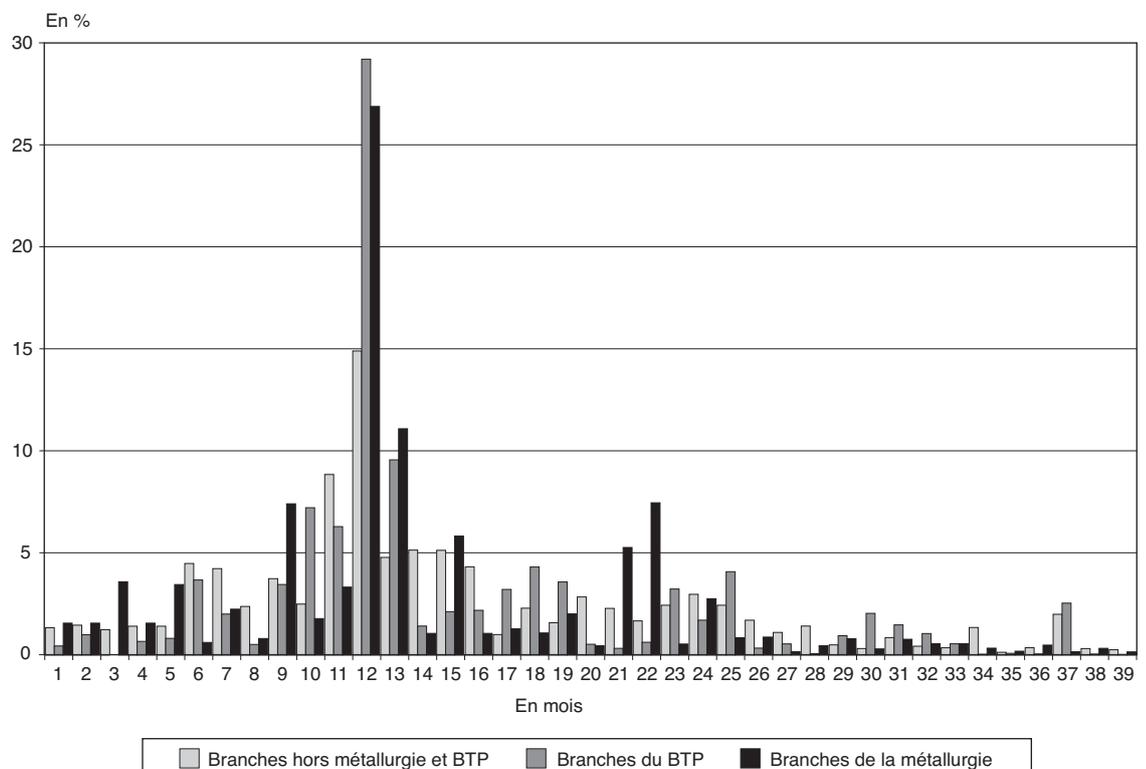
successifs présente un pic important autour de 12 mois (cf. graphiques III et IV). Ceci traduit à la fois l'obligation légale de négocier les salaires chaque année et la régularité du calendrier des négociations. Plus précisément, au sein des branches, la durée moyenne entre deux accords est légèrement supérieure à un an (16 mois) mais la médiane de la distribution est voisine de 12 mois. Au niveau des entreprises, la durée moyenne entre deux accords est légèrement supérieure à un an et demi (cf. tableau 6). L'hypothèse selon laquelle les accords sont signés au niveau de l'entreprise et non de l'établissement peut toutefois modifier à la marge cette statistique, car dans les grandes entreprises, il est plus fréquent que certains établissements signent des accords de façon autonome.

Dans un tiers des branches, la durée moyenne entre deux accords se situe entre 11 et 13 mois. Dans la métallurgie et dans le bâtiment, la fréquence des intervalles de 12 mois est plus élevée, car dans ces secteurs, les négociations annuelles de salaire sont plus régulières. On observe deux

autres modes, mais moins prononcés, autour de 24 et 36 mois. Ceci reflète sans doute l'échec des négociations une année donnée (cf. graphique III). Dans le cas des entreprises, le pic à 12 mois correspond à la proportion significative d'entreprises qui négocient avec succès (c'est-à-dire qui signent un accord) tous les ans autour de la même date. Notons que, dans le cas des accords d'entreprise, près d'un quart des durées entre accords successifs sont comprises entre 11 et 13 mois (cf. graphique IV). Le pic à 24 mois correspond à des entreprises négociant souvent mais dans lesquelles les négociations conduisent moins régulièrement à un accord. Enfin, la proportion non négligeable de durées inférieures à un an pourrait correspondre à des erreurs de mesure dues à des accords signés au niveau des établissements, à des avenants d'accords en cours d'année ou encore à des processus de négociation et d'accord moins réguliers.

La durée entre deux accords successifs au sein d'une entreprise est assez variable. Elle dépend notamment de la taille de l'entreprise. Dans les

Graphique III
Distribution des durées entre deux accords successifs au sein de la même branche, en fonction du niveau géographique de l'accord



Lecture : les durées, mesurées en mois, sont pondérées par le nombre de salariés des branches. En noir, ce sont les branches de la métallurgie, en gris foncé, les branches du BTP, et en gris clair, les autres branches. Près de 30 % des accords de branche dans le BTP durent exactement une année.

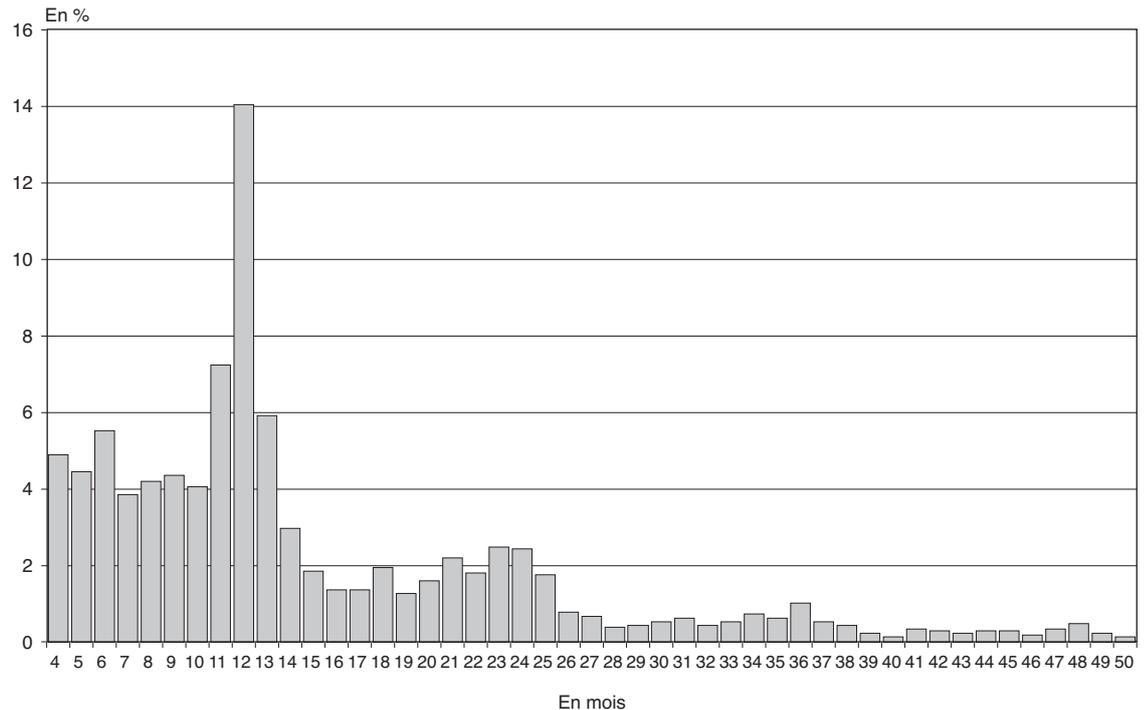
Champ : branches couvrant plus de 10 000 salariés (Ministère du Travail).

Source : données sur les accords de branche (Ministère du Travail) observées sur la période 1994-2005.

entreprises de plus de 100 salariés, elle est comprise en moyenne entre 18 et 24 mois. Dans les entreprises de moins de 100 salariés, elle varie entre 36 et 60 mois, ceci illustrant le fait que les négociations sont conduites de façon plus irrégulière dans ce type d'entreprises. À l'inverse de ce qui se passe aux États-Unis, le fait qu'en

France les intervalles entre accords successifs sont souvent supérieurs à 12 mois ne signifie pas nécessairement que ces accords sont effectifs au-delà de l'année. Ainsi, dans les branches, les grilles de salaire sont révisées à un rythme annuel et les accords ne contiennent pas de clause de hausses automatiques d'une année sur

Graphique IV
Distribution des durées entre deux accords successifs au sein d'une même entreprise



Lecture : les durées, mesurées en mois, sont pondérées par le nombre de salariés dans les entreprises. 14 % des accords d'entreprise durent exactement une année.
Champ : base d'accords d'entreprise.
Source : données sur les accords d'entreprise observés sur la période 1994-2005 (Ministère du Travail).

Tableau 6
Durée entre deux accords successifs de branche ou d'entreprise

	Moyenne	3 ^e quartile	Médiane	1 ^{er} quartile
Accords de branche				
Total	16,0	20	13	11
Métallurgie	14,5	19	12	11
BTP	15,5	18	12	12
Autres branches	16,6	21	13	11
Accords d'entreprise				
Total	18,5	22	12	9
Moins de 20 salariés	55,2	78	61	30
Entre 20 et 50 salariés	49,8	77	54	20
Entre 50 et 100 salariés	31,7	47	20	12
Entre 100 et 200 salariés	24,9	30	14	12
Entre 200 et 500 salariés	21,4	24	13	11
Plus de 500 salariés	17,0	21	12	8

Lecture : les durées sont mesurées en mois ; elles sont pondérées par le nombre de salariés de l'entreprise ou de la branche. Par exemple, la durée moyenne entre deux accords successifs de branche est de 16 mois.
Champ : échantillon Fiben d'entreprises hors activités financières, activités immobilières, éducation, santé, action sociale et administration, toutes tailles.
Source : données sur les accords de branche et d'entreprise (Ministère du Travail) et données Fiben (Banque de France) observées sur la période 1994-2005.

l'autre, même en l'absence d'un accord l'année suivante. Toutefois, ces intervalles reflètent bien les durées pendant lesquelles les salaires négociés restent fixes.

Les effets d'un accord durent rarement plus d'un an

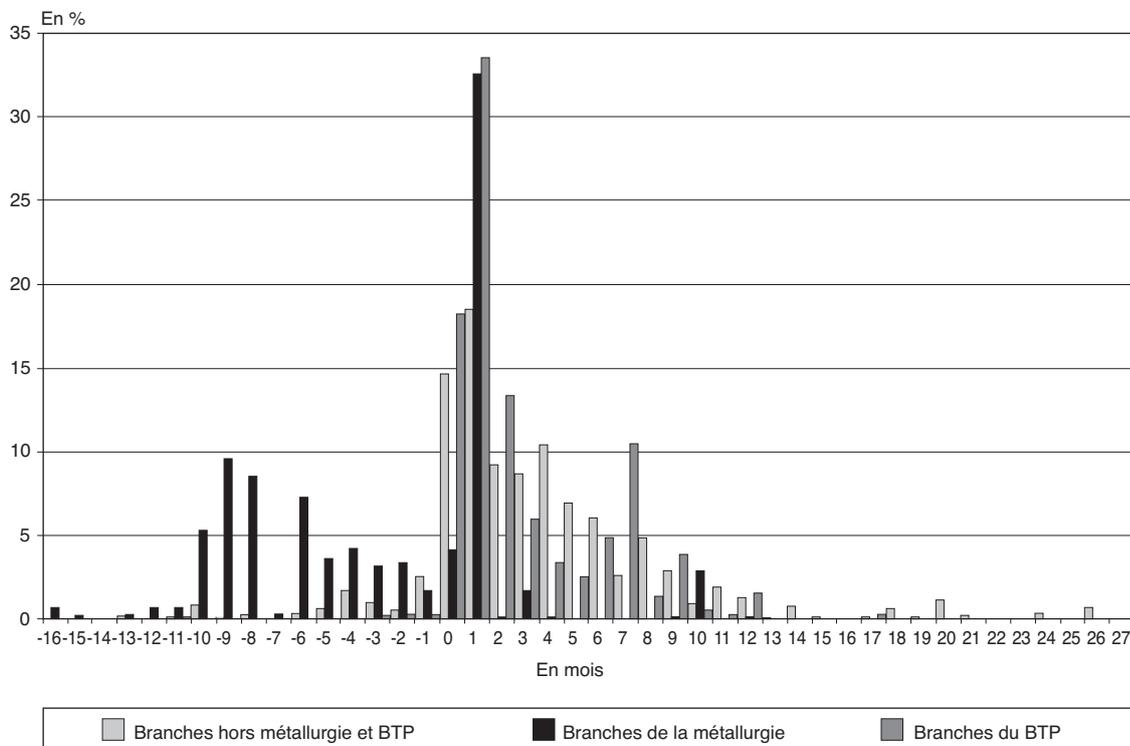
Certains accords de salaire contiennent plusieurs dates de mise en application, appelées dates d'effet. Ainsi, un accord peut étaler les hausses de salaire tout au long de l'année. À l'inverse, il peut aussi prévoir que les hausses de salaire s'appliquent de façon rétroactive. Dans les branches comme dans les entreprises, un décalage peut apparaître entre la date de signature et la date effective d'application d'un accord de salaire. Cette section est consacrée à une analyse de la durée entre les dates de signature et de mise en application des accords.

Dans les branches, la durée séparant la date de l'accord de sa date effective de mise en place est quasiment toujours inférieure à un an (cf. graphique V). De ce fait, les accords prennent

la plupart du temps effet au cours de l'année qui suit leur signature. Dans le bâtiment, par exemple, la date d'effet est souvent celle de l'accord. Dans la métallurgie, les accords sont, en général, signés à la fin de l'année mais prennent effet de façon rétroactive au début de la même année. Les durées entre l'accord et l'effet sont un peu plus étalées dans le temps pour l'ensemble des autres branches dont la couverture est nationale. Au sein des branches, les durées séparant les dates d'effet successives sont encore plus régulières que les durées entre accords successifs, leur distribution présentant des pics élevés à 6, 12 et 24 mois (cf. graphique VI). La régularité des dates d'effet est ainsi très forte dans la métallurgie. Les intervalles de temps inférieurs à 12 mois apparaissent le plus souvent lorsqu'un même accord prévoit plusieurs dates et donc un étalement des hausses de salaire au cours de l'année.

Pour les entreprises, ce type d'information n'est disponible que pour la période couvrant les années 1994 à 2001 (cf. encadré 2). Plus de 75 % des accords de salaire concernent une et une seule année, la plupart du temps l'année

Graphique V
Distribution des durées entre la date de signature d'un accord de branche et la date d'effet de cet accord, en fonction du niveau géographique de l'accord



Lecture : les durées, mesurées en mois, sont pondérées par le nombre de salariés des branches. En noir, ce sont les branches de la métallurgie, en gris foncé, les branches du BTP, et en gris clair, les autres branches. Plus de 30 % des accords de branche dans le BTP prennent effet 1 mois après l'accord.

Champ : branches couvrant plus de 10 000 salariés (Ministère du Travail).

Source : données sur les accords de branche (Ministère du Travail) observés sur la période 1994-2005.

de la signature de l'accord (cf. tableau 7). Les accords de salaire couvrant deux années consécutives représentent 13 % des accords d'entreprise, ceux couvrant trois années étant 11 %. Cette statistique reflète à nouveau l'obligation pour les entreprises de négocier tous les ans sur les salaires.

Un accord peut avoir plusieurs dates d'application lorsque les hausses de salaire sont échelonnées. La durée entre la date de signature de l'accord et la première date d'effet est souvent très courte (cf. tableau 7). En outre, l'application des accords d'entreprise est souvent immédiate : elle peut être rétroactive. Dans ce

Tableau 7
Durées entre les dates d'effet des accords de salaire d'entreprise

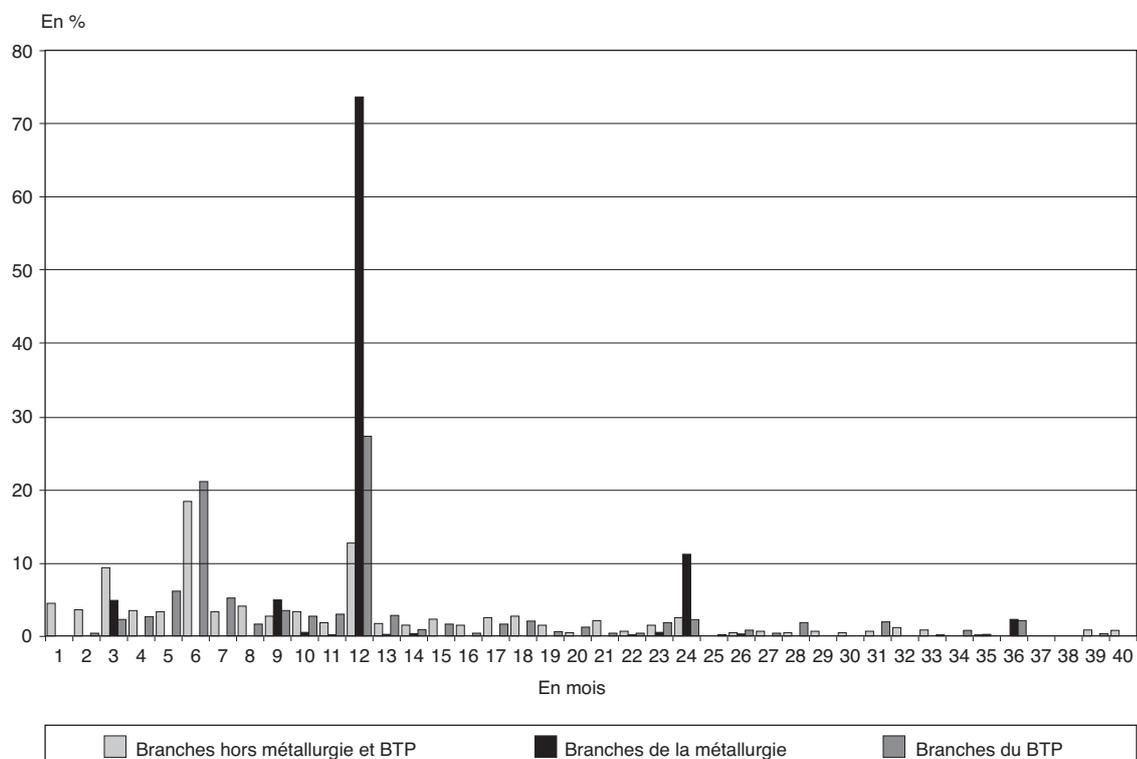
	En mois			
	Durée entre la date de l'accord et la première date d'effet	Durée entre la première date d'effet et la deuxième date d'effet	Durée entre la deuxième date d'effet et la troisième date d'effet	Durée entre la date d'accord et la troisième date d'effet
1 ^{er} quartile	- 1,0	4,0	3,0	6,0
Médiane	0,0	6,0	3,0	8,0
3 ^e quartile	1,0	6,0	5,0	9,0
Moyenne	0,1	5,4	4,1	8,5
Écart-type	14,7	2,2	3,1	4,5
Nombre d'observations	12 158	5 284	1 002	996

Lecture : les durées sont mesurées en mois. Elles sont pondérées par le nombre de salariés de l'entreprise. Par exemple, la durée moyenne entre la signature d'un accord d'entreprise et sa date de premier effet est de 0,09 mois. Certaines durées entre date d'accord et date d'effet peuvent apparaître négatives en cas d'effet rétroactif de l'accord.

Champ : base d'accords d'entreprise.

Source : données sur les accords d'entreprise observés sur la période 1994-2001 (Ministère du Travail).

Graphique VI
Distribution des durées séparant deux dates successives d'effet correspondant au même accord de branche, en fonction du niveau géographique de l'accord



Lecture : les durées, mesurées en mois, sont pondérées par le nombre de salariés des branches. En noir, ce sont les branches de la métallurgie, en gris foncé, les branches du BTP, et en gris clair, les autres branches. Plus de 70 % des durées entre deux dates d'effets successifs correspondant aux accords de branche signés dans la métallurgie sont exactement égales à un an.

Champ : branches couvrant plus de 10 000 salariés (Ministère du Travail).

Source : données sur les accords de branche (Ministère du Travail) observées sur la période 1994-2005.

cas, assez rare, les durées correspondantes sont négatives. La durée moyenne entre la première date d'effet et la seconde est de l'ordre de 5,5 mois, celle entre la deuxième date d'effet et la troisième étant de l'ordre de 3 mois. Au total, la durée entre la date d'accord et la dernière date d'effet dépasse rarement 12 mois : elle se situe le plus souvent autour de 9 mois quand l'accord s'accompagne d'au moins deux dates d'effet. De ce fait, les hausses de salaire échelonnées le sont, en général, au cours de l'année. Ceci confirme le fait que les accords d'entreprise sont négociés uniquement pour l'année en cours.

Un degré de coordination des accords de salaire difficile à évaluer

La littérature a montré que le degré de coordination des accords salariaux peut avoir un impact sur les performances des économies (Soskice, 1990). Un indicateur du degré de coordination des accords est fourni par le calendrier et le niveau de synchronisation des négociations. Ainsi, Olivei et Tenreyro (2007) remarquent qu'aux États-Unis, les accords salariaux

sont signés presque toujours en fin d'année et que ceci a des conséquences sur les dynamiques macroéconomiques.

Les accords sont signés en fin d'année dans les branches et en début d'année dans les entreprises

La saisonnalité des accords de branche est très prononcée (cf. tableau 8). Dans la métallurgie, 60 % des accords sont signés au cours du dernier trimestre de l'année, 41 % l'étant dans le courant du seul mois de décembre. On observe un pic de fréquence de moindre ampleur (9 %) en juillet, sans doute lié à la réévaluation du Smic intervenant ce mois-là. Dans le bâtiment, la plupart des accords sont signés en mars, avril et mai (56 %). Dans les autres branches, la saisonnalité est moins forte, mais on note cependant que plus de 40 % des accords sont signés entre octobre et décembre. On observe également un relatif pic de fréquence (11 %) en janvier. En revanche, moins d'accords de branche sont signés en février, mars, août et septembre (au maximum 5 % d'accords par mois en moyenne).

La saisonnalité des accords passés dans les entreprises est légèrement différente de celle observée dans les branches. La probabilité d'ob-

Tableau 8
Calendrier des accords et des effets des accords de branche et d'entreprise

En %

	Accords				Effets			
	Branches			Entreprises	Branches			Entreprises
	Métallurgie	BTP	National		Métallurgie	BTP	National	
Janvier	6,3	5,8	11,2	10,6	93,9	13,0	19,5	20,6
Février	2,7	3,5	6,0	12,1	0,4	0,3	5,4	6,1
Mars	3,6	25,8	4,2	13,6	1,0	3,0	6,8	10,0
Avril	3,7	17,1	8,9	13,0	1,4	15,6	7,6	13,5
Mai	3,7	13,5	6,9	8,7	0,0	6,7	3,8	5,1
Juin	4,1	5,2	7,5	9,2	0,0	12,7	3,4	6,0
Juillet	9,2	4,7	7,2	6,6	0,0	13,7	20,0	11,7
Août	0,2	0,0	0,3	1,1	0,0	0,7	2,9	1,3
Septembre	6,8	4,8	5,2	2,8	0,0	3,8	4,2	9,6
Octobre	12,6	7,3	12,3	5,6	3,3	26,3	13,1	10,3
Novembre	6,4	5,4	16,3	5,3	0,1	2,9	9,5	3,0
Décembre	40,9	7,0	14,2	11,4	0,0	1,4	3,8	2,8

Lecture : une cellule du tableau représente le pourcentage d'accords (ou de dates d'effet des accords) signés durant le mois correspondant de l'année dans les branches ou dans les entreprises. Ces statistiques sont pondérées par le nombre de salariés dans les entreprises, elles correspondent à des moyennes calculées sur la période 1994-2005. Par exemple, 6,3 % des accords de branche dans la métallurgie ont été signés durant un mois de janvier.

Champ : échantillon Fiben d'entreprises hors activités financières, activités immobilières, éducation, santé, action sociale et administration, toutes tailles.

Source : données sur les accords de branche et d'entreprise (Ministère du Travail) et données Fiben (Banque de France) observées sur la période 1994-2005.

server un accord d'entreprise est plus forte entre janvier et avril (48 % des accords sont signés au cours de ces quatre mois), elle diminue ensuite avant de remonter assez sensiblement en décembre (11,4 %). De ce fait, les accords de branche précèdent les accords d'entreprise dans plusieurs branches.

Par ailleurs, la distribution des durées entre deux accords d'entreprise est modifiée selon que le premier accord est signé au début ou à la fin de l'année. Les pics à 12, 24 et 36 mois sont nettement plus prononcés pour les accords signés au début de l'année (cf. graphique VII). Ceci renforce l'idée que les négociations se déroulent au cours des premiers mois de l'année. Lorsque l'accord est signé entre mai et décembre, il est plus probable qu'il soit suivi d'un second accord beaucoup plus tard, de sorte à se remettre en phase avec le calendrier habituel des négociations.

À titre de comparaison, on peut noter qu'en Espagne, la saisonnalité des accords est relativement différente de celle prévalant en France. En effet, près de 50 % des accords sont signés

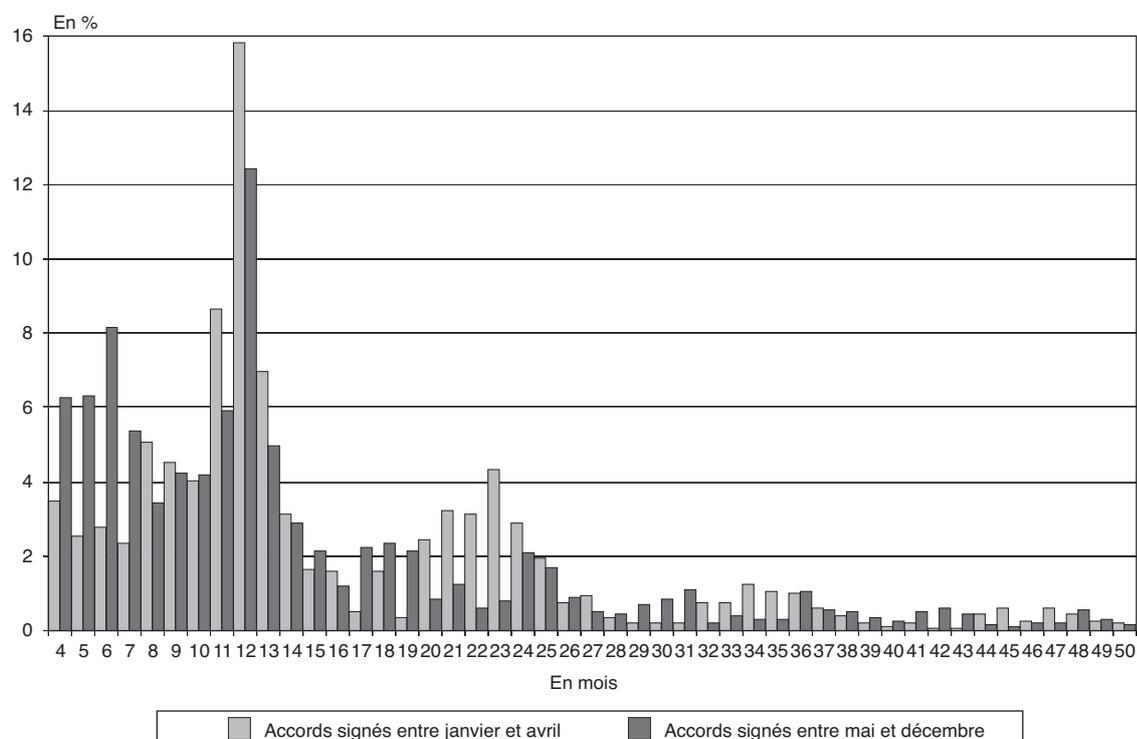
aux différents niveaux (entreprises, secteurs, plan national) entre mai et juillet (Izquierdo *et al.*, 2002). Aux États-Unis, les accords d'entreprise sont souvent signés en fin d'année (Olivei et Tenreyro, 2007) alors qu'au Japon, les négociations semblent plutôt coordonnées grâce au *Shunto* (9) qui débute en avril (cf. Grossman et Haraf, 1989 ou Taylor, 1999). Du Caju *et al.* (2008) notent que, dans la plupart des pays européens, les dates de signature des accords de salaire sont concentrées à la toute fin ou au début de l'année.

Les accords prennent généralement effet en début d'année

La saisonnalité des dates d'effet des accords de branche est également très prononcée. Dans la métallurgie, 94 % des accords prennent effet en janvier. Dans le bâtiment et les travaux publics, les dates d'effet se situent au début des trimestres (janvier, avril, juillet et octobre). Dans les branches du BTP, on note toutefois que 26 %

9. *Shunto* est un terme japonais décrivant le processus national de négociation salariale dans les branches.

Graphique VII
Distribution des durées séparant deux accords successifs d'entreprise



Lecture : les durées, mesurées en mois, sont pondérées par le nombre de salariés des entreprises. En gris clair, ce sont les accords signés entre janvier et avril, en gris foncé, ceux signés entre mai et décembre. Près de 16 % des durées entre deux accords d'entreprise signés entre janvier et avril sont égales à exactement une année.

Champ : base d'accords d'entreprise.

Source : données sur les accords d'entreprise observés sur la période 1994-2005 (Ministère du Travail).

des accords prennent effet entre juin et juillet, et 26 % en octobre. Pour les accords de branche hors métallurgie et BTP, les accords deviennent effectifs principalement en janvier et juillet (environ 20 %) et, dans une moindre mesure, en octobre (13 %). Le calendrier de dates d'effet dans la plupart des branches montre donc l'importance du mois de juillet durant lequel le Smic est habituellement réévalué. De ce fait, en France, le processus centralisé de fixation du salaire minimum national joue donc un rôle dans la coordination des négociations salariales (sur ce point, cf. également plus loin).

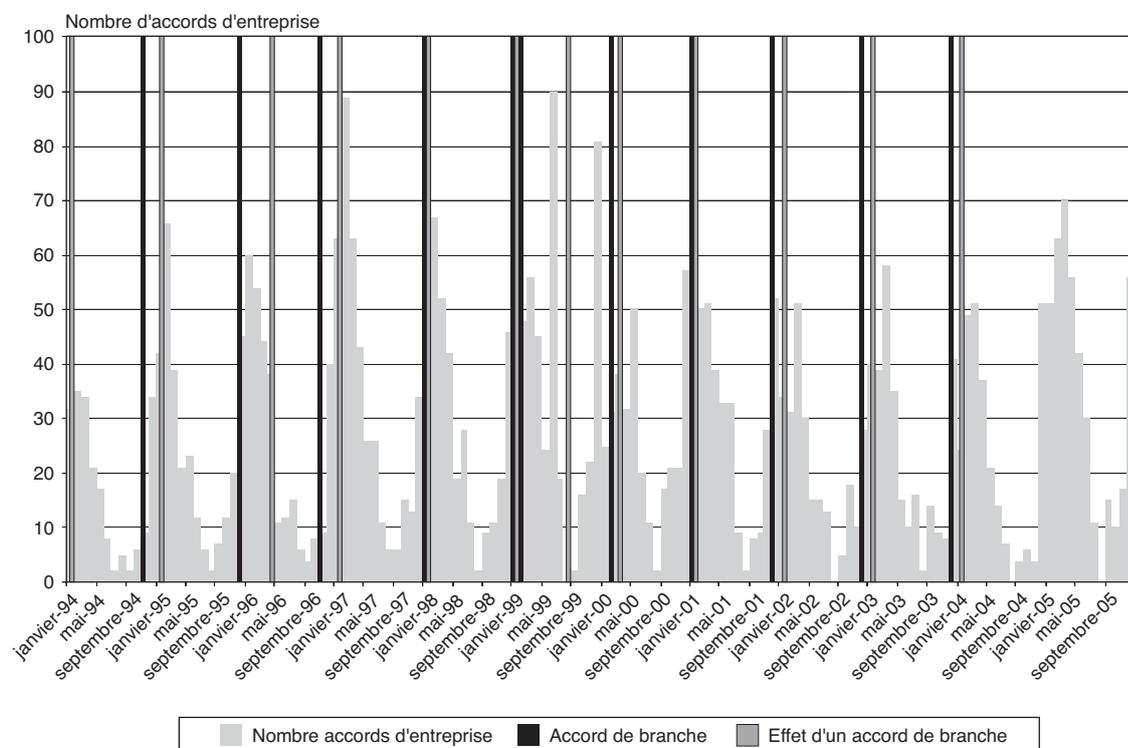
Dans les entreprises, la saisonnalité des dates d'effet des accords est plus marquée que dans les branches (cf. tableau 6). Ainsi, 51 % des accords de hausse générale prennent effet au cours des quatre premiers mois de l'année. Cette proportion décroît ensuite au cours de l'année, pour devenir environ 24 % entre mai et août, et 25 % de septembre à décembre. Au niveau des entreprises, la distribution des dates d'effet présente une fois encore des pics de fréquence mensuels durant les premiers mois des trimestres, en juillet notamment où cette fréquence atteint 12 %.

Le Smic a un impact significatif sur le calendrier des accords de salaire

Les liens entre accords de branche et accords d'entreprise sont en théorie clairement définis : selon le principe dit « du plus favorable », les conflits de normes sont réglés au profit de la disposition la plus avantageuse pour les salariés, ce qui institue un lien hiérarchique entre branches et entreprises (selon les articles L2251-1 et L2253-1 du Code du travail). Les accords d'entreprise ne peuvent contenir que des clauses plus favorables que ce qui a été négocié au niveau de la branche. Cette hiérarchie devrait avoir un impact sur la synchronisation des accords, les accords de branche devant en toute logique précéder les accords d'entreprise. Toutefois, les calendriers de négociations ne sont pas liés de façon systématique dans les faits.

Prenons ici deux exemples de branches : les industries chimiques et connexes, et les transports routiers et activités auxiliaires du transport (cf. graphiques VIII et IX). Pour les industries chimiques, le lien entre les accords de branche et les accords d'entreprise est assez clair : la

Graphique VIII
Nombre mensuel d'accords d'entreprise et d'accords de branche dans les industries chimiques



Lecture : les histogrammes en gris clair représentent les nombres d'entreprises de la branche signant un accord d'entreprise, les droites verticales noires indiquent les dates des accords de branche, celles en gris foncé les dates où l'accord de branche prend effet.

Champ : échantillon Fiben d'entreprises hors activités financières, activités immobilières, éducation, santé, action sociale et administration, toutes tailles.

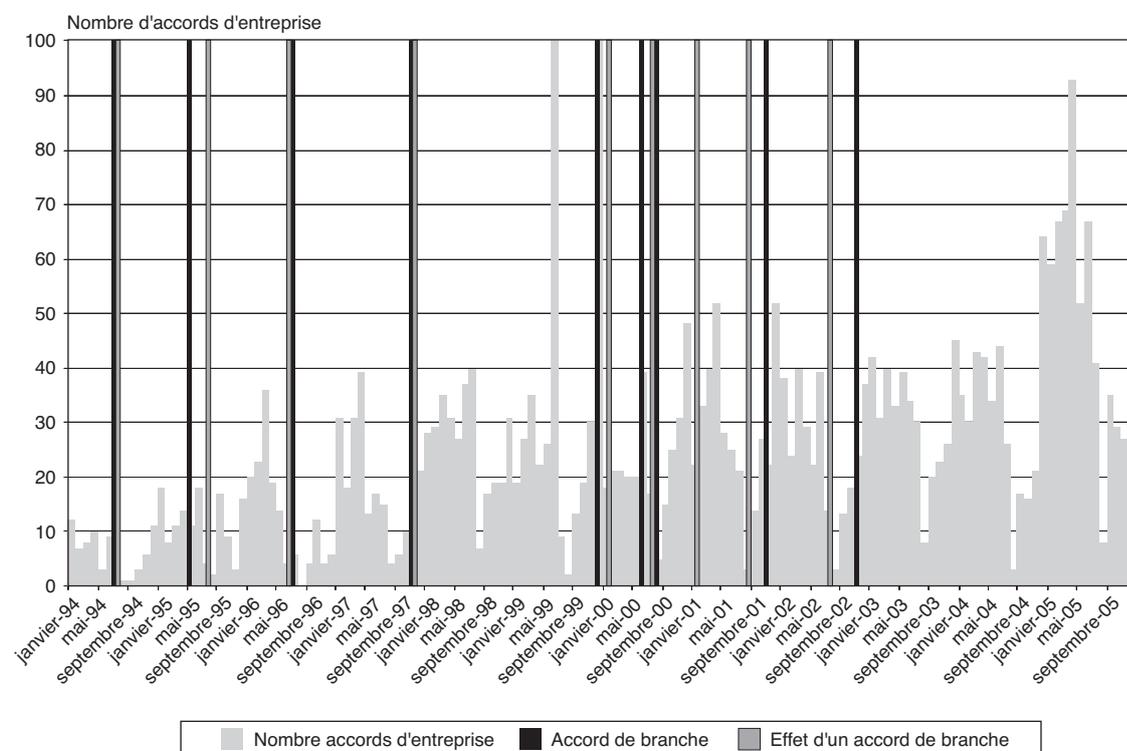
Source : données sur les accords d'entreprise (Ministère du Travail) et données Fiben (Banque de France) observées sur la période 1994-2005.

plupart des accords de branche sont négociés régulièrement en décembre ou en novembre, et prennent effet au début de l'année suivante, souvent en janvier. Dans cette branche, la majorité des accords d'entreprise est signée entre février et mars. En 2005, l'absence d'accord de branche s'accompagne d'un plus grand nombre d'accords d'entreprise. Dans les transports routiers, une majorité d'accords de branche prend effet en juillet et août alors que les accords d'entreprise ne sont pas conclus à des dates régulières. Ceci traduit, sans doute, l'importance de la hausse annuelle du Smic dans cette branche. Ainsi, en fin de période, au moment où le salaire minimum augmente considérablement, les accords d'entreprise deviennent plus nombreux, alors même que l'on n'observe pas d'accords de branche.

La hausse annuelle du Smic a un impact important sur le calendrier des négociations de branches et d'entreprises. Les effets marginaux de la proportion de jours rémunérés au voisinage du Smic sur la probabilité d'observer la signature d'un accord de branche ou d'entreprise

un mois donné peuvent être calculés à partir de nos estimations de modèles *Probit* à effets aléatoires (cf. tableau 9). Dans ces modèles, la variable expliquée prend la valeur 1 si l'accord est signé le mois considéré, 0 sinon. Au niveau des entreprises, lorsque la proportion de jours rémunérés au voisinage du Smic augmente, les accords sont moins souvent signés au début et à la fin de l'année. Pour les entreprises qui opèrent dans des secteurs et des départements où le nombre de jours rémunérés au voisinage du Smic est élevé, les accords sont plutôt signés entre juin et septembre. Des régressions complémentaires montrent que cet effet est encore plus fort entre les années 2003 et 2005, périodes où le Smic a beaucoup augmenté. Lorsque l'on considère les dates d'effet des accords d'entreprise, on retrouve un résultat similaire, à savoir une fréquence plus élevée en juillet et moins forte en janvier et mars. Pour les accords de branche, les résultats sont un peu moins significatifs, mais la proportion de jours rémunérés au voisinage du Smic affecte aussi le calendrier des accords : lorsque cette proportion est plus élevée, les accords sont plus souvent signés en

Graphique IX
Nombre mensuel d'accords d'entreprise et d'accords de branche dans les transports routiers



Lecture : les histogrammes en gris clair représentent les nombres d'entreprises de la branche signant un accord d'entreprise, les droites verticales noires indiquent les dates des accords de branche, celles en gris moyen les dates où l'accord de branche prend effet.
 Champ : échantillon Fiben d'entreprises hors activités financières, activités immobilières, éducation, santé, action sociale et administration, toutes tailles.
 Source : données sur les accords d'entreprise (Ministère du Travail) et données Fiben (Banque de France) observées sur la période 1994-2005.

septembre et ils prennent effet plus fréquemment en fin qu'en début d'année. La décision récente de modifier la date de la hausse annuelle du Smic (janvier au lieu de juillet) devrait donc avoir pour effet d'accroître le nombre d'accords de branche signés en début d'année.

Analyser les hausses de salaire négociées

De nombreux travaux empiriques ont été consacrés à l'examen du degré de rigidité à la baisse des salaires. Ces études (voir, par exemple, Dickens *et al.*, 2007) sont en général fondées sur l'exploitation de données individuelles de salaires et non sur celle des variations de salaires négociés (10). Nous examinons dans cette partie la distribution des variations négociées de salaire en France, tant au niveau des entreprises qu'à celui des branches. Dans nos bases de données, les informations sur les hausses de salaire négociées dans le cadre des accords d'entreprise ne sont disponibles que sur la sous-période allant de 1994 à 2001. Pour les branches, seules sont disponibles les don-

nées relatives à la sous-période allant de 1999 à 2005 ; dans ce cas, les hausses que nous examinons sont calculées comme les moyennes des hausses observées sur l'ensemble de la grille de salaires de branche.

Des hausses de salaire négociées plus fortes dans les branches que dans les entreprises

Dans les branches, les hausses négociées dépendent largement de la durée entre les deux derniers accords. La progression annuelle des salaires négociés (mesurée ici par la hausse négociée dans la branche divisée par la durée depuis le dernier accord) est de l'ordre de 2,6 %. Cette variation a été plus élevée dans le secteur du bâtiment et des travaux publics, soit environ 3 % (cf. tableau 10). Les données publiées par le Ministère du Travail sur la hausse des salaires mensuels entre 1999 et 2005 sont quelque peu différentes, de l'ordre de 2,9 % dans le bâtiment

10. À notre connaissance, seuls Christofides et Stengos (2003), puis Christofides et Li (2005) ont utilisé des données sur les négociations au Canada pour évaluer le degré de rigidité salariale associé aux variations de salaires négociés.

Tableau 9
Effet marginal de la proportion de jours rémunérés au voisinage du Smic sur le calendrier des dates d'accord et des dates d'effets d'accord d'entreprise et de branche
Calculs effectués à partir de l'estimation de modèles *Probit* à effets aléatoires

	Entreprises		Branches	
	Accord	Effet	Accord	Effet
Janvier	- 0,0008	- 0,0022	- 0,0013	- 0,0142
Février	- 0,0011	0,0000	- 0,0005	0,0002
Mars	- 0,0009	- 0,0014	0,0011	- 0,0001
Avril	- 0,0005	0,0001	0,0004	0,0017
Mai	0,0002	- 0,0001	- 0,0002	0,0006
Juin	0,0008	- 0,0006	0,0009	0,0005
Juillet	0,0006	0,0017	0,0009	0,0028
Août	0,0000	0,0000	-	0,0000
Septembre	0,0002	0,0004	0,0018	0,0005
Octobre	0,0001	0,0004	0,0007	0,0014
Novembre	- 0,0001	0,0001	- 0,0012	0,0002
Décembre	- 0,0005	0,0000	- 0,0007	0,0003

Lecture : chaque cellule contient l'effet marginal de la proportion de jours rémunérés au voisinage du Smic sur la probabilité de signer un accord ou de décider de la date d'effet d'un accord un mois donné. La proportion de jours rémunérés au voisinage du Smic est calculée dans la même branche s'il s'agit d'un accord de branche, ou dans le même secteur et le même département s'il s'agit d'un accord d'entreprise. Le modèle utilisé est un modèle *Probit* à effets aléatoires sur l'occurrence « l'accord signé a été signé au cours d'un mois donné ». Ce modèle contient d'autres variables de contrôle (indicatrices d'années, de secteurs, de tailles d'entreprise), mais les coefficients qui leur sont associés ne sont pas reproduits dans ce tableau. Lorsque l'effet marginal estimé est en caractères gras, cela signifie qu'il est statistiquement significatif à 5 %. Lorsqu'il est en caractères gras italiques, cela signifie qu'il est statistiquement significatif à 10 %. Sinon il est non-significatif.

Champ : échantillon Fiben d'entreprises hors activités financières, activités immobilières, éducation, santé, action sociale et administration, plus de 50 salariés.

Source : données sur les accords de branche et d'entreprise (Ministère du Travail) et données Fiben (Banque de France) observées sur la période 1994-2005.

et de 2,2 % dans l'industrie et le tertiaire, avec une inflation moyenne de l'ordre de 1,5 % sur cette période.

Selon que l'on considère les hausses non corrigées de la durée depuis le dernier accord, ou les hausses évaluées en tenant compte de la durée depuis le dernier accord, on n'obtient pas

la même distribution des hausses négociées. Toutefois, le mode des deux distributions se situe entre 2,0 et 2,5 %. Ajoutons qu'on n'observe aucune baisse de salaire négociée dans les branches (cf. graphique X).

Pour les entreprises, il est possible de distinguer sept types d'augmentation : une augmentation

Tableau 10
Hausses moyennes négociées au niveau des branches (statistiques non-pondérée)

En %

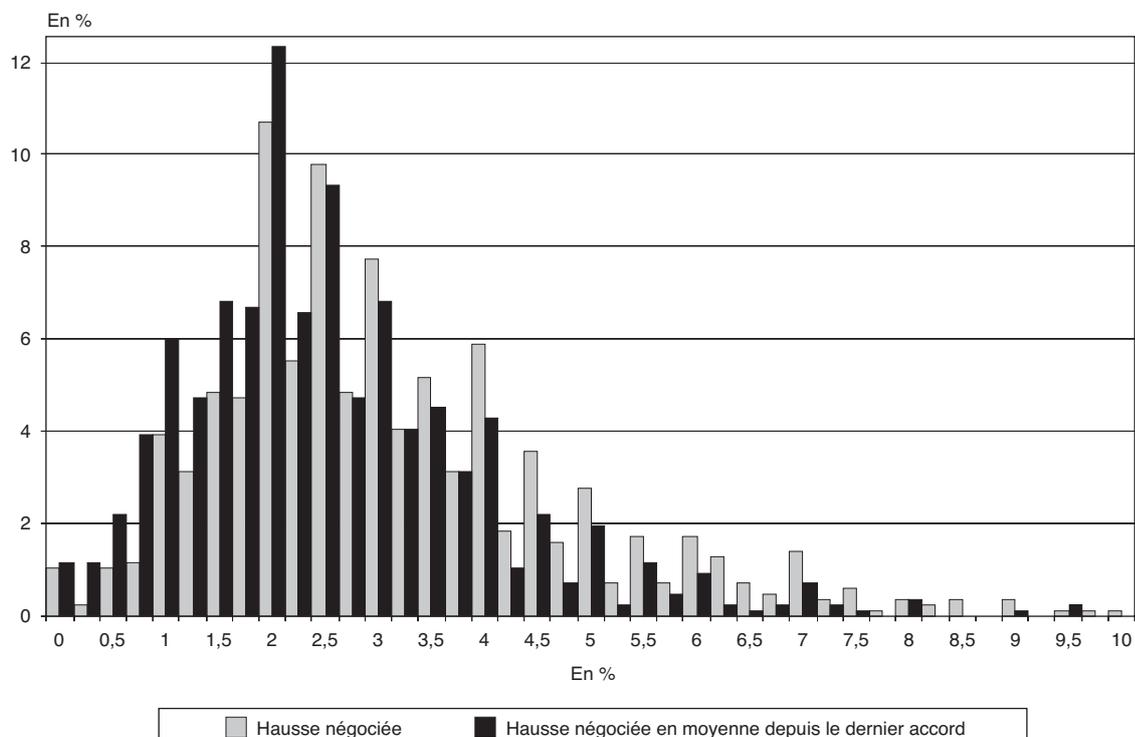
		Moyenne	Écart-type	1 ^{er} quartile	Médiane	3 ^e quartile	Nombre
Par année d'accord	Total	3,54	2,55	2,00	2,90	4,30	826
	BTP	3,68	2,41	2,10	3,00	4,50	162
	Métallurgie	3,68	1,85	2,40	3,10	4,50	197
	Autres branches	3,42	2,84	1,80	2,60	4,10	467
Par année d'effet	Total	3,37	2,41	2,00	2,80	4,10	869
	BTP	3,49	2,05	2,20	3,00	4,20	171
	Métallurgie	3,45	1,64	2,40	3,05	4,10	210
	Autres branches	3,29	2,78	1,80	2,50	3,98	488
En moyenne, par année d'effet	Total	2,59	1,60	1,57	2,30	3,30	866
	BTP	2,89	1,84	1,80	2,60	3,80	170
	Métallurgie	2,43	1,05	1,80	2,40	3,10	210
	Autres branches	2,56	1,69	1,50	2,15	3,30	486

Lecture : les hausses moyennes de salaire négociées qui sont reportées ici sont calculées à partir des niveaux de la grille de branche qui ont été modifiés par l'accord. Par exemple, au cours de la période 1999-2005, la hausse moyenne de salaire négociée par année d'accord au sein de toutes les branches a été de 3,54 %.

Champ : branches couvrant plus de 10 000 salariés (Ministère du Travail).

Source : données sur les accords de branche (Ministère du Travail) observées sur la période 1999-2005.

Graphique X
Distribution des hausses négociées de salaire au sein des branches



Lecture : le pourcentage de hausse moyenne de salaire négociée est calculé à partir des niveaux de la grille de branche ayant été modifiés par l'accord. Les hausses moyennes non-corrigées sont représentées en gris foncé, les hausses moyennes divisées par la durée depuis le dernier accord de branche sont en gris clair.

Champ : branches couvrant plus de 10 000 salariés (Ministère du Travail).

Source : données sur les accords de branche (Ministère du Travail) observées sur la période 1999-2005.

générale attribuée à tous les salariés, une augmentation générale couplée avec des augmentations individuelles, une augmentation générale différenciée selon les catégories de personnels (ouvriers, employés, cadres ou autres catégories), des augmentations générales différenciées combinées avec des augmentations individuelles, uniquement des augmentations individuelles, les cas où il n'y a pas d'augmentation négociée, et enfin la catégorie « autres » qui correspond le plus souvent aux négociations sur les 35 heures.

Les augmentations générales représentent la plus grande partie des accords de salaire négociés : elles correspondent à environ la moitié des hausses négociées sur toute la période (avec ou sans augmentation individuelle), et à plus de 60 % des accords avant la période de négociation sur la réduction du temps de travail (cf. tableau 11). En outre, on note que :

- les augmentations générales différenciées représentent près de 20 % des accords sur toute la période ;
- les accords portant sur des augmentations individuelles sont de plus en plus fréquents entre 1994 et 2001 ;

- enfin, les négociations sur la réduction du temps de travail expliquent l'absence d'augmentation certaines années. En particulier, en 1999, 70 % des accords négociés entrent dans les catégories « pas d'augmentation » ou « autres ». Les autres années, ces deux catégories représentent moins de 10 % des accords.

Notre échantillon contient également des informations sur les taux de hausse négociés. Dans le cas des augmentations générales, nous divisons ces taux par le nombre d'années concernées par l'accord, pour obtenir un taux moyen annuel de progression. Les taux de hausses catégorielles sont par ailleurs disponibles. Le taux moyen de hausse générale est égal à la hausse moyenne générale ou à la moyenne des hausses catégorielles annuelles. La moyenne des hausses générales est d'environ 1,6 %. Les hausses catégorielles sont légèrement plus élevées et comprises entre 1,6 et 1,8 %. Les médianes des hausses négociées se situent toutes au même niveau (cf. tableau 12). La distribution des hausses de salaire négociées présente des pics autour des valeurs « psychologiques » telles que 1, 1,5 ou 2 %. La distribution est bimodale, ceci reflétant sans doute la coexistence de deux-sous périodes distinctes (cf. graphique XI).

Tableau 11
Type de hausses négociées dans les accords d'entreprise

	Nombre	Pourcentage		
		1994-2001	1994-1997	1998-2001
Augmentation générale	10 062	34,0	45,6	26,5
Augmentations générale et individuelle	3 712	12,5	17,9	9,1
Augmentation générale différenciée	3 235	10,9	12,9	9,7
Augmentations générale différenciée et individuelle	2 581	8,7	11,5	6,9
Augmentation individuelle	1 604	5,4	4,4	6,1
Pas d'augmentation	6 820	23,0	4,2	35,2
Autres	1 608	5,4	3,5	6,7

Lecture : en moyenne, sur la période 1994-2001, 34 % des accords de salaire d'entreprise contiennent une clause d'augmentation générale.

Champ : base d'accords d'entreprise.

Source : données sur les accords d'entreprise observés sur la période 1994-2001 (Ministère du Travail).

Tableau 12
Taux annuel des augmentations négociées dans les accords d'entreprise (1994-2001)

En %

	Nombre	Moyenne	Écart-type	1 ^{er} quartile	Médiane	3 ^e quartile
Hausses générales	12 754	1,61	0,84	1,00	1,50	2,00
Hausses différenciées :						
- pour les ouvriers	3 817	1,78	0,98	1,00	1,63	2,25
- pour les employés	3 521	1,64	0,87	1,00	1,50	2,00
- pour les cadres	1 696	1,71	0,91	1,00	1,50	2,25
- pour les autres catégories	97	2,00	1,04	1,22	1,75	2,50
Tous types de hausses	17 043	1,64	0,86	1,00	1,50	2,00

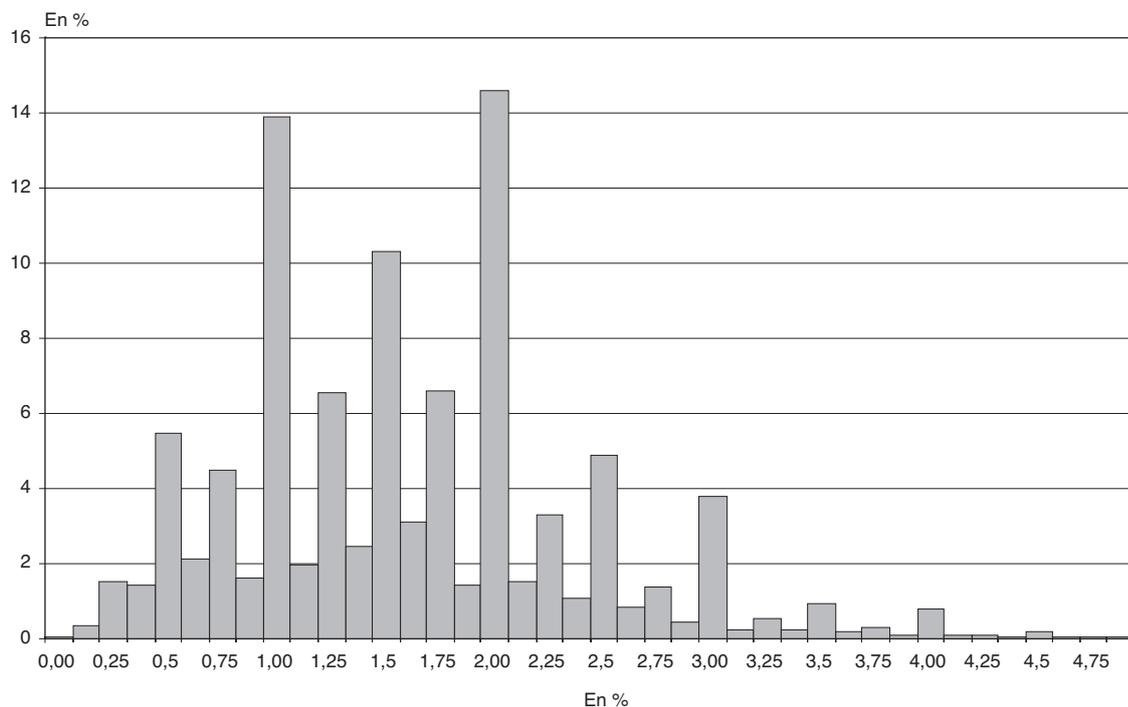
Lecture : il s'agit ici des hausses moyennes annuelles de salaire négociées dans les accords d'entreprise. Par exemple, sur la période 1994-2001, la hausse générale moyenne accordée a été de 1,61 %.

Champ : base d'accords d'entreprise.

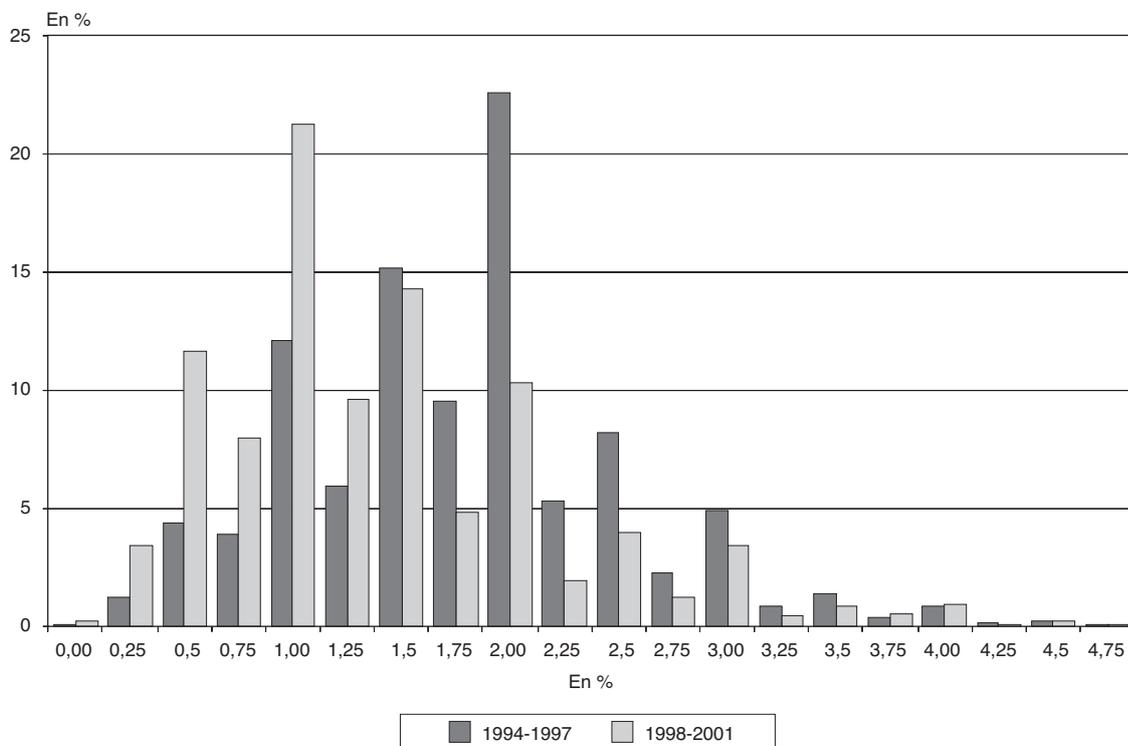
Source : données sur les accords d'entreprise observés sur la période 1994-2001 (Ministère du Travail).

Graphique XI
Distribution des hausses de salaire négociées au niveau des entreprises de 1994 à 2001
 (pourcentage)

A – Distribution sur l'ensemble de la période 1994-2001



B – Distribution sur les deux sous-périodes 1994-1997 et 1998-2001



Lecture : graphique A : distribution des hausses moyennes de salaire négociées au sein des entreprises sur l'ensemble de la période ; sur le graphique B, figure en gris foncé la distribution de ces hausses moyennes sur la sous-période 1994-1997 et en gris clair celle pour la sous-période 1998-2001.

Champ : base d'accords d'entreprise.

Source : données sur les accords d'entreprise observés sur la période 1994-2001 (Ministère du Travail).

Dans les entreprises, les hausses négociées sont sensibles à l'inflation alors que dans les branches elles suivent l'évolution générale des salaires

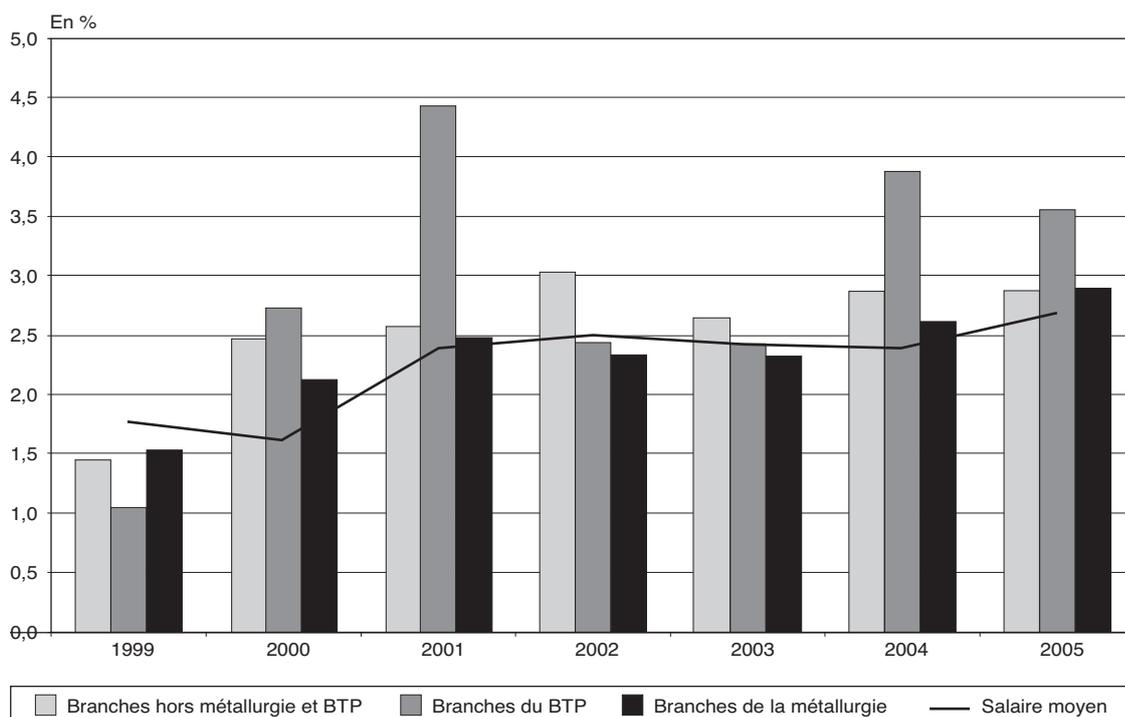
L'évolution d'une année sur l'autre des hausses moyennes négociées dans les branches est assez fortement corrélée avec l'évolution des salaires mesurée par la Dares. Elle croît à un rythme régulier compris entre 2,5 et 3 % depuis 1999, quel que soit le niveau des négociations. Dans le BTP, on observe un pic en 2001, qui coïncide avec les négociations sur la réduction du temps de travail dans cette branche, mais la hausse la plus nette est survenue entre 2004 et 2005 (cf. graphique XII). Les hausses plus importantes observées en 2004 et 2005 (notamment dans le BTP) peuvent s'expliquer par la forte augmentation du salaire minimum à la même époque (plus de 5 % hors garantie mensuelle de rémunération – GMR – entre 2003 et 2005). Dans plusieurs branches, les hausses négociées correspondent exactement aux hausses du Smic et on observe un phénomène de rattrapage du Smic par le biais de plusieurs conventions collectives. Par exemple, dans les branches « Sols, produits, engrais » ou « Restauration rapide » qui négocient assez régulièrement entre 2003 et 2005, le premier niveau de la grille est égal

au Smic et la hausse négociée de ce niveau est égale à l'augmentation du Smic. Dans ces deux branches, cette hausse du premier niveau est par ailleurs à peu près égale aux hausses moyennes négociées pour l'ensemble de la grille. Un autre exemple : en 2004, dans les branches « Sport, Équipement, Loisirs, Commerce » ou BTP - Bourgogne, le premier niveau de salaire de la grille se situe entre 1 090 et 1 100 euros (alors que le Smic équivalent à 35 heures est égal à 1 154 euros). Les hausses négociées pour le premier niveau des grilles en 2005 sont respectivement de 11,7 % et 10,3 % ; elles permettent de rattraper le niveau du Smic pour le premier niveau des deux grilles. Les hausses sur le reste de la grille sont de moindre ampleur (de l'ordre de 5 à 6 %). Dans les branches régionales de Picardie et Poitou-Charentes du BTP, les premiers niveaux de la grille sont exactement égaux au Smic entre 2003 et 2005 ; les hausses négociées pour ce niveau correspondent donc aux hausses du Smic, les hausses moyennes sur l'ensemble de la grille étant par contre bien inférieures (de l'ordre de 3 %).

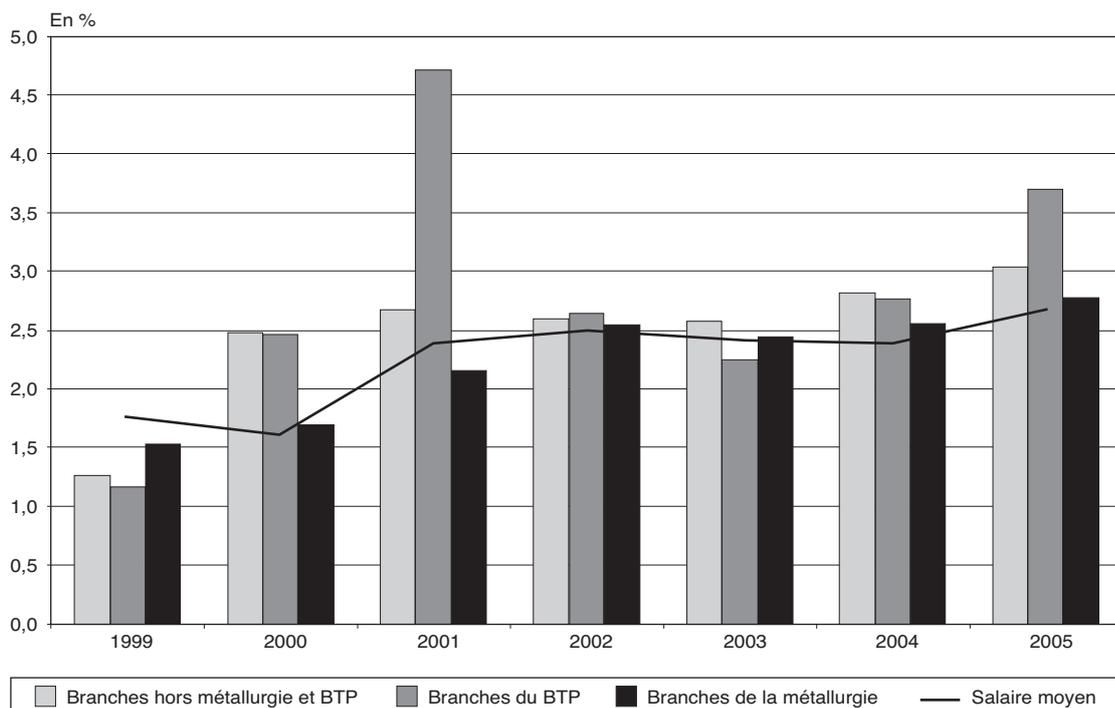
Dans les entreprises, les taux moyens de progression des salaires négociés semblent suivre l'inflation (cf. graphique XIII) ; en moyenne, ils sont compris entre 1 et 2 % chaque année

Graphique XII
Hausses négociées des salaires au sein des branches

A – Hausses négociées des salaires rapportées à la durée depuis le dernier accord

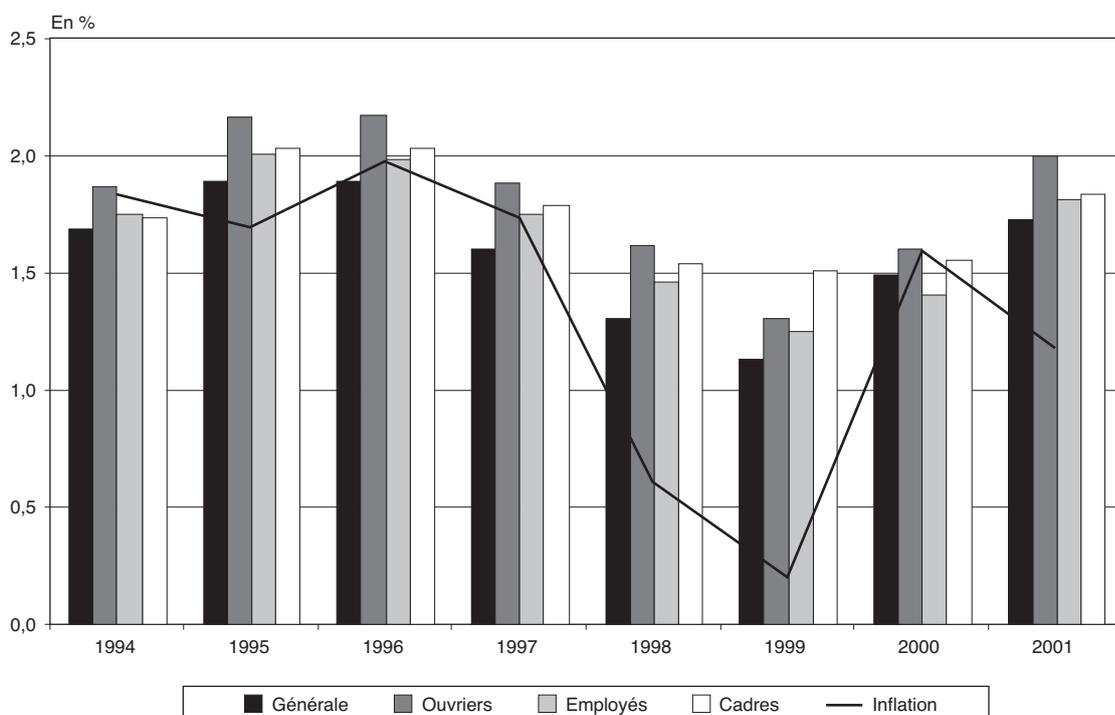


B – Hausses négociées des salaires rapportées à la durée depuis la dernière date d'effet



Lecture : les hausses moyennes de salaire négociées sont calculées à partir des niveaux de la grille de branche ayant été modifiés par les accords. Sur le graphique XII-A, sont représentées les hausses moyennes négociées divisées par la durée depuis le dernier accord, par année d'accord. Sur le graphique XII-B, sont représentées les hausses négociées divisées par la durée depuis la dernière date d'effet, par année d'effet de l'accord. Les branches de la métallurgie sont représentées en noir, les branches du BTP en gris foncé et les autres branches en gris clair. La courbe noire représente la variation annuelle du salaire mensuel de base (source : Dares). En 1999, la hausse moyenne annuelle de salaire négociée dans les branches de la métallurgie (par année d'effet) est de 1,5 %.
Champ : branches couvrant plus de 10 000 salariés (Ministère du Travail).
Source : données sur les accords de branche (Ministère du Travail) observés sur la période 1999-2005.

Graphique XIII Hausses négociées au sein des entreprises



Lecture : taux annuels moyens d'augmentations de salaire négociées dans le cadre des accords de salaire d'entreprise. Les hausses générales figurent en noir, les hausses différenciées pour les ouvriers figurent en gris foncé, les hausses différenciées pour les employés sont représentées en gris clair et les hausses différenciées pour les cadres sont en blanc.
Champ : base d'accords d'entreprise.
Source : données sur les accords d'entreprise observés sur la période 1994-2001 (Ministère du Travail).

entre 1994 et 2001. Ainsi, les hausses de salaire négociées ont été relativement fortes entre 1994 et 1997 avant de connaître une progression plus modérée, concomitante avec la mise en place de la réduction du temps de travail (RTT) à la fin des années 1990. En outre, le mode de la distribution se situe autour de 2 % (au même niveau que l'inflation) entre 1994 et 1997, alors qu'il est plus proche de 1 % entre 1998 et 2001, lorsque l'inflation est devenue inférieure à 2 % (cf. graphique XI). Lorsque l'inflation se situe au-dessous de 1 %, les hausses de salaire moyennes négociées continuent à être supérieures à 1 %. On remarque aussi que les hausses moyennes catégorielles négociées sont légèrement plus importantes que les hausses générales et que la progression des hausses négociées pour la catégorie « ouvriers » est plus forte que celle des hausses pour les employés ou les cadres.

Quelques déterminants des hausses de salaire négociées

Pour conclure, nous estimons un modèle économétrique permettant d'identifier les principaux déterminants des hausses négociées tant dans les entreprises que dans les branches. Nous faisons l'hypothèse que la hausse de salaire négociée l'année t dans l'entreprise ou la branche i est engendrée par une variable latente :

$$\Delta w_{it}^* = \beta x_{it} + u_i + \varepsilon_{it}$$

où x_{it} est un vecteur de variables explicatives dépendant du temps et caractéristiques de l'entreprise ou de la branche i , β est un vecteur de paramètres associé à x_{it} , u_i est un effet constant spécifique à l'entreprise ou à la branche i qui est supposé suivre une loi normale $N(0, \sigma_u^2)$, et ε_{it} est un terme aléatoire distribué selon une loi normale $N(0, \sigma_\varepsilon^2)$. Le coefficient de corrélation entre u_i et ε_{it} est noté ρ . Lorsqu'aucun accord n'est signé une année donnée, la hausse négociée est nulle. Pour rendre compte de ce fait, très fréquent dans les données, nous recourons à l'estimation d'un modèle *Tobit* simple défini par :

$$\Delta w_{it} = \Delta w_{it}^* \text{ si } \Delta w_{it}^* > 0, \Delta w_{it} = 0 \text{ sinon.}$$

Pour les branches, la variable expliquée est la hausse de salaire moyenne négociée par année (11) pour la branche. Les estimations montrent que l'impact des déterminants des hausses négociées évolue au cours du temps (cf. tableau 13). Sur l'ensemble de la période,

les évolutions cumulées du salaire agrégé et du Smic ont peu d'effet. La taille de la branche joue un rôle positif et significatif. Les branches à couverture nationale et les branches de la métallurgie négocient des hausses de salaire moins importantes que le BTP, toutes choses égales par ailleurs. Le fait que la branche appartienne au secteur des services a un effet négatif sur la hausse négociée. Les effets annuels sont conformes à ceux observés à partir des statistiques descriptives. La proportion de petites entreprises dans la branche a un effet positif sur la hausse négociée. Enfin, plus la proportion de jours payés au voisinage du Smic est grande, plus la hausse négociée dans la branche est importante.

Considérons maintenant deux sous-périodes distinctes, 1999 à 2002 puis 2003 à 2005. Dans la première sous-période, les lois relatives à la réduction du temps de travail sont mises en application alors que l'inflation est relativement plus faible que dans la seconde sous-période. Sur la première sous-période, les effets des différentes variables explicatives sont assez similaires à ceux obtenus sur l'ensemble de la période. Les paramètres associés aux variables cumulées apparaissent non significatifs, sauf celui associé au Smic qui est statistiquement significatif et négatif. Sur la sous-période 2003-2005, les variables cumulées de salaire et de Smic affectent positivement la hausse de salaire négociée. Au cours de cette seconde sous-période, le Smic a considérablement augmenté, ce qui a fait croître la fréquence des accords et les salaires négociés.

Pour les entreprises, la variable expliquée est la hausse de salaire négociée par année et par entreprise (12). Le modèle *Tobit* est estimé séparément pour les deux grands secteurs d'activité, l'industrie et les services.

De 1994 à 2001, les hausses de salaire négociées dans les entreprises de l'industrie dépendent significativement de la croissance des ventes de l'entreprise, de l'inflation, mais aussi et surtout de la taille de l'entreprise (cf. tableau 14). L'effet de la croissance des ventes de l'entreprise est statistiquement significatif mais faible. Les valeurs obtenues semblent cependant cohérentes avec les résultats obtenus par Biscourp *et*

11. La variable expliquée vaut 0 s'il n'y a pas d'accord de branche sur les salaires et est égale à la hausse moyenne présente dans l'accord sinon.

12. La variable expliquée vaut 0 s'il n'y a pas d'accord d'entreprise sur les salaires et est égale à la hausse moyenne présente dans l'accord sinon.

al. (2005) qui prennent en compte les hausses de salaire effectives, et non les hausses négociées. Le degré d'indexation à l'inflation est relativement faible (0,3) mais statistiquement significatif. La proportion de jours de travail rémunérés au Smic a une fois encore un impact négatif sur les hausses de salaire négociées ; il diminue donc à la fois l'occurrence d'un accord et l'amplitude de la hausse négociée. De même, la taille de l'entreprise affecte positivement la probabilité d'un accord et la hausse de salaire négociée. L'accord de branche joue un rôle d'autant plus fort qu'il a été signé peu de temps avant l'accord d'entreprise : la signature d'un accord de salaire au niveau de la branche rend plus probable l'occurrence d'un accord de salaire au niveau de l'entreprise, mais plus l'accord de branche est ancien, moins il influence l'accord d'entreprise. Ce constat est cohérent avec le principe d'une hiérarchie des niveaux de négociation. Enfin, on retrouve la variabilité intersectorielle mise en évidence par les statis-

tiques descriptives : la probabilité de signer un accord d'entreprise est plus forte dans les secteurs de l'automobile, des biens d'équipement et des biens intermédiaires.

Les résultats diffèrent légèrement dans les deux sous périodes, 1994-1997 et 1998-2001. La croissance des ventes par tête et la proportion de journées rémunérées au voisinage du Smic ont des effets significatifs et comparables dans les deux sous-périodes. En revanche, le degré d'indexation à l'inflation est proche de 1 au moment où l'inflation est proche de 2 % entre 1994 et 1997, mais non-significatif quand l'inflation est en moyenne proche de 0,9 % entre 1998 et 2001 (13). Le chômage a un impact négatif sur les hausses de salaire négociées entre 1994 et 1997, mais le signe est positif entre 1998 et 2001. La taille de l'entreprise semble avoir un

13. Un test standard à 1 % permet de rejeter l'égalité des coefficients.

Tableau 13
Déterminants des hausses moyennes de salaire négociées au niveau des branches (années 1999 à 2005). Résultats de l'estimation d'un modèle *Tobit* à effets aléatoires

	1999-2005		1999-2002		2003-2005	
	Ensemble	Industrie	Ensemble	Industrie	Ensemble	Industrie
Constante	- 4,694	- 6,533	- 6,787	- 8,916	0,052	- 1,497
Évolution cumulée des salaires	- 0,261	- 0,289	0,136	- 0,980	1,861	2,538
Évolution cumulée du Smic	- 0,247	- 0,238	- 1,261	- 1,139	0,462	0,319
Proportion de jours rémunérés au voisinage du Smic	0,049	0,070	0,060	0,095	0,030	0,027
Taille de la branche	0,300	0,261	0,454	0,404	0,042	0,086
Proportion d'entreprises de moins de 50 salariés	0,011	0,024	0,016	0,024	0,007	0,027
Accord RTT	1,356	0,832	1,111	0,203		
Branches hors BTP et métallurgie	- 0,668	- 0,386	- 0,165	0,186	- 0,944	- 0,582
BTP	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Métallurgie	- 1,214	- 1,128	- 2,348	- 2,373	0,017	0,087
Industrie	<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>	
Services	- 0,910		- 1,071		- 0,626	
Durée depuis le dernier accord	1,391	1,707	3,499	6,079	- 6,252	- 7,070
σ_u	0,886	0,904	0,906	1,576	0,925	0,643
σ_ε	3,320	3,044	3,532	2,996	2,859	2,704
ρ	0,067	0,081	0,062	0,217	0,095	0,053
Indicatrices d'années	oui	oui	oui	oui	oui	oui
Données censurées (zéros)	710	445	534	345	176	100
Données non-censurées	761	535	375	256	386	279

Lecture : les variables d'évolution cumulée sont calculées comme le glissement depuis le dernier accord de branche de la variable de salaire (salaire mensuel de base agrégé, Dares) et du Smic. La proportion de jours rémunérés au voisinage du Smic dans la branche a été calculée à partir des données DADS. La taille de la branche correspond au nombre de salariés couverts par l'accord de branche. Lorsque le paramètre estimé est en caractères gras, cela signifie qu'il est statistiquement significatif à 5 %. Lorsqu'il est en caractères italiques, cela signifie qu'il est statistiquement significatif à 10 %. Sinon il est non-significatif.

Champ : branches couvrant plus de 10 000 salariés (Ministère du Travail).

Source : données sur les accords de branche (Ministère du Travail) observés sur la période 1999-2005.

impact plus net entre 1994 et 1997. Les accords de branche influencent positivement les accords d'entreprise entre 1994 et 1997, quelle que soit leur date de signature, alors que seuls les accords de branche signés la même année affectent positivement la hausse de salaire négociée dans l'entreprise dans la seconde sous-période. Au total, quand l'inflation est plus faible c'est-à-dire entre 1998 et 2001, les hausses de salaire négociées réagissent moins fortement aux différents types de chocs.

Les résultats relatifs aux entreprises de services sont assez comparables à ceux obtenus pour l'industrie, mais ils sont moins significatifs (cf. tableau 15). La croissance des ventes de l'entreprise a un impact positif du même ordre de grandeur que celui obtenu dans l'industrie. L'effet négatif de la proportion de jours de travail rémunérés au Smic est à peu près similaire à celui estimé dans le cas des entreprises de l'industrie, et il ne varie pas d'une sous-période à l'autre. L'effet de l'inflation est toutefois moins

Tableau 14

Déterminants des hausses moyennes de salaires négociées au sein des entreprises de l'industrie
Résultats de l'estimation d'un modèle *Tobit* à effets aléatoires

	1994-2001	1994-1997	1998-2001
Constante	- 7,335	- 8,805	- 6,004
Taux de croissance des ventes par tête entre t-2 et t-1	0,009	0,004	0,009
Inflation en t	0,353	0,945	0,105
Proportion de jours rémunérés au voisinage du Smic	- 0,024	- 0,031	- 0,023
Variation du taux de chômage en t	0,004	- 0,042	0,026
Poids (en nombre de salariés) dans le secteur	0,433	0,423	0,378
Accord RTT	0,246	0,453	0,538
Taille de l'entreprise			
- 50 à 100 salariés	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
- 100 à 200 salariés	1,609	1,816	1,408
- 200 à 500 salariés	2,857	3,332	2,460
- plus de 500 salariés	3,681	4,092	3,203
Date de signature du dernier accord de branche			
- la même année	0,388	0,436	0,318
- l'année précédente	0,152	0,443	- 0,004
- deux ans avant	0,034	0,609	0,071
- plus de deux ans avant	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Industries agricoles et alimentaires	0,644	1,001	0,483
Industrie des biens de consommation	0,573	0,882	0,277
Industrie automobile	1,413	1,814	0,663
Industrie des biens d'équipement	0,644	0,815	0,411
Industrie des biens intermédiaires	1,047	1,322	0,713
Énergie	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Construction	- 0,918	- 1,248	- 0,677
σ_u	2,348	2,616	1,892
σ_c	2,160	1,993	2,195
ρ	0,542	0,633	0,426
Données censurées (zéros)	49 272	24 046	25 226
Données non-censurées	4 588	2 565	2 023

Lecture : la croissance annuelle des ventes par tête de l'entreprise est calculée à partir de la base Fiben comme le rapport entre les ventes de l'entreprise et le nombre de salariés de l'entreprise la même année (t) ou l'année précédente (t-1). La variation du taux de chômage est calculée comme le taux de croissance du chômage au niveau départemental la même année (source Dares). La proportion de jours rémunérés au voisinage du Smic est calculée à partir des données DADS pour la même année, dans le même secteur et le même département que l'entreprise considérée. Des indicatrices d'années ont été introduites, les estimations de leurs coefficients n'étant pas reproduites. Lorsque le paramètre estimé est en caractères gras, cela signifie qu'il est statistiquement significatif à 5 %. Lorsqu'il est en caractères gras italiques, cela signifie qu'il est statistiquement significatif à 10 %. Sinon il est non-significatif.

Champ : échantillon Fiben d'entreprises industrie, années 1994 à 2001, plus de 50 salariés.

Source : données sur les accords de branches et d'entreprises (Ministère du Travail) et données Fiben (Banque de France) observées sur la période 1994-2001.

net et il semble diminuer au cours du temps. La variation du taux de chômage a un effet similaire dans les deux sous-périodes. Dans les services comme dans l'industrie, la taille de l'entreprise a un effet significatif sur les hausses de salaire négociées. Les accords de branche ont à l'inverse un effet moins significatif dans les entreprises des services.

* *
*
*

L'analyse empirique des négociations salariales en France se heurte à la complexité du système

institutionnel, caractérisé par la multiplicité et la hiérarchie des niveaux de négociation. Cette étude tente d'identifier et de rassembler les différentes sources statistiques nécessaires à l'examen des accords de salaire en France. Elle présente toutefois certaines limites résultant notamment du manque d'information détaillée sur les grilles négociées au niveau des branches et du contenu précis des accords d'entreprise.

En dépit de ces difficultés, nous avons mis en évidence certains faits stylisés importants. Le système de négociation français est *de facto* caractérisé par une combinaison d'accords de

Tableau 15
Déterminants des hausses moyennes de salaires négociées au sein des entreprises des services
Résultats de l'estimation d'un modèle *Tobit* à effets aléatoires

	1994-2001	1994-1997	1998-2001
Constante	- 7,952	- 10,237	- 6,923
Taux de croissance des ventes par tête entre t-2 et t-1	0,002	0,011	- 0,010
Inflation en t	- 0,071	1,005	- 0,511
Proportion de jours rémunérés au voisinage du Smic	0,015	- 0,052	0,016
Variation du taux de chômage en t	- 0,021	- 0,019	- 0,026
Poids (en nombre de salariés) dans le secteur	0,219	0,148	0,647
Accord RTT	0,818	2,113	1,023
Taille de l'entreprise			
- 50 à 100 salariés	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
- 100 à 200 salariés	1,853	2,363	1,558
- 200 à 500 salariés	3,054	3,825	2,489
- plus de 500 salariés	4,359	5,457	3,545
Date de signature du dernier accord de branche			
- la même année	0,293	- 0,013	0,527
- l'année précédente	0,355	- 0,216	0,612
- deux ans avant	0,292	- 0,145	0,564
- plus de deux ans avant	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Commerce	- 0,849	- 0,709	- 0,862
Transports	- 0,087	- 0,171	- 0,033
Activités immobilières	0,729	1,382	0,577
Services aux particuliers	- 1,455	- 1,565	- 1,394
Services aux entreprises	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
σ_u	2,894	3,341	2,449
σ_c	2,593	2,320	2,624
ρ	0,555	0,675	0,465
Données censurées (zéros)	45 531	20 803	24 728
Données non-censurées	1 723	848	875

Lecture : la croissance annuelle des ventes par tête de l'entreprise est calculée à partir de la base Fiben comme le rapport entre les ventes de l'entreprise et le nombre de salariés de l'entreprise la même année (t) ou l'année précédente (t-1). La variation du taux de chômage est calculée comme le taux de croissance du chômage au niveau départemental la même année (source Dares). La proportion de jours rémunérés au voisinage du Smic est calculée à partir des données DADS pour la même année, dans le même secteur et le même département que l'entreprise considérée. Des indicatrices d'années ont été introduites, les estimations de leurs coefficients n'étant pas reproduites. Lorsque le paramètre estimé est en caractères gras, cela signifie qu'il est statistiquement significatif à 5 %. Lorsqu'il est en caractères gras italiques, cela signifie qu'il est statistiquement significatif à 10 %. Sinon il est non-significatif.

Champ : échantillon Fiben d'entreprises, services, années 1994 à 2001, plus de 50 salariés.

Source : données sur les accords de branches et d'entreprises (Ministère du Travail) et données Fiben (Banque de France) observées sur la période 1994-2001.

branche et d'entreprise, les accords d'entreprise jouant dans cette configuration un rôle significatif. Chaque année, environ deux tiers des salariés sont couverts par la signature d'un accord de branche, alors que seulement moins d'un quart des salariés sont couverts par un accord d'entreprise. Si les liens entre accords de branche et accords d'entreprise restent difficiles à caractériser, il apparaît très clairement que le Smic influence fortement le déroulement des négociations. Toutefois, il a des effets assez divers aux différents niveaux de la négociation.

Par ailleurs, en raison des lois Auroux qui imposent aux branches et aux entreprises de négocier les salaires tous les ans, les durées entre deux accords consécutifs sont souvent exactement égales à un an. Il est rare que les accords de salaire prennent effet au-delà de l'année de signature. Toutefois, certains accords prévoient des dates d'effet échelonnées dans l'année, tant au niveau des branches qu'à celui des entreprises. Le calendrier de la signature des accords d'entreprise et de branche est particulier. Les accords de branche sont le plus souvent signés en fin d'année (en novembre ou en décembre),

ou bien en tout début d'année, alors que les accords d'entreprise sont plutôt signés entre janvier et avril.

Enfin, les hausses de salaire négociées au niveau des entreprises évoluent avec le rythme de l'inflation. La taille de l'entreprise reste toutefois le déterminant fondamental de ces hausses. Plus le nombre de salariés rémunérés au Smic dans le même secteur et dans le même département que l'entreprise est important, moins les hausses de salaire prévues par l'accord d'entreprise sont élevées.

Le système institutionnel de négociation a énormément évolué en France ces dernières années. Par exemple, depuis 2010, le Smic n'est plus modifié en juillet mais en janvier, ce qui devrait modifier profondément le calendrier des négociations au niveau des branches et des entreprises d'après nos résultats. Par ailleurs, le fait que les entreprises peuvent de plus en plus souvent déroger aux accords de branche devrait également avoir un impact non négligeable sur les modes de négociation, tant au niveau des branches qu'à celui des entreprises. □

BIBLIOGRAPHIE

Acocella N., Di Bartolomeo G. et Hibbs D. A. (2008), « Labor Market Regimes and the Effects of Monetary Policy », *Journal of Macroeconomics*, vol. 30, pp. 134-156.

Aghion P., Algan Y. et Cahuc P. (2008), « Can Policy Interact with Culture? Minimum Wage and the Quality of Labor Relations », *NBER Working paper*, n° 14327.

Ambler S., Guay A. et Phaneuf L. (1999), « Wage Contracts and Labor Adjustment Costs as Endogenous Propagation Mechanisms », *CREFE Working Paper*, n° 69.

Amossé T. (2004), « Mythes et réalités de la syndicalisation en France », *Premières synthèses*, Dares, n° 44.2.

Amossé T., Bloch-London C. et Wolff L. (2008), *Les relations sociales en entreprise, un portrait à partir des enquêtes Relations Professionnelles et Négociations d'Entreprise*, La Découverte, Paris.

Amossé T. et Pignoni M.-T. (2006), « La transformation du paysage syndical depuis 1945 », *Données sociales 2006*, Insee, pp. 405-414.

Barrat O., Coutrot T. et Mabile S. (1996), « La négociation salariale en France : des marges de manœuvre réduites au début des années quatre-vingt-dix », *Données Sociales 1996*, Insee, pp. 199-209.

Barrat O. et Daniel C. (2002a), « La négociation collective, le statisticien, sa lanterne et le débat social », *Revue de l'Ires*, vol. 39, n° 2, pp. 3-32.

Barrat O. et Daniel C. (2002b), « La négociation d'entreprise de 1995 à 2000 », *Données Sociales*, Insee, pp. 319-328.

Barthélémy J. et Cette G. (2006), « Réformer et simplifier le droit du travail via un rôle accru du droit conventionnel », *Droit Social*, n° 1, pp. 24-36.

- Biscourp P., Fourcade N. et Dessy O. (2005)**, « Les salaires sont-ils rigides ? Le cas de la France à la fin des années 1990 », *Économie et Statistique*, n° 386, pp. 59-89.
- Blau F. D. et Kahn L. M. (1999)**, « Institutions and Laws in the Labor Market », *Handbook of Labor Economics*, vol. 3A, chap. 25, O.C. Ashenfelter et D. Card (editors), pp. 1399-1461, North-Holland.
- Borghans L. et Kriechel B. (2007)**, « Wage Structure and Labor Mobility in the Netherlands 1999-2003 », *NBER Working paper*, n° 13210.
- Calmfors L. (2001)**, « Wages and Wage-Bargaining Institutions in the EMU: A Survey of the Issues », *CESifo Working Paper*, n° 520.
- Calmfors L. et Driffill J. (1988)**, « Bargaining Structure, Corporatism, and Macroeconomic Performance », *Economic Policy*, vol. 6, pp. 13-61.
- Cecchetti S. (1987)**, « Indexation and Incomes Policy: a Study of Wage Adjustment in Unionized Manufacturing », *Journal of Labor Economics*, vol. 5, n° 3, pp. 391-412.
- Christofides L. et Li D. (2005)**, « Nominal and Real Wage Rigidity in a Friction Model », *Economics Letters*, vol. 87, pp. 235-241.
- Christofides L. et Stengos T. (2003)**, « Wage Rigidity in Canadian Collective Bargaining Agreements », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 56, n° 3, pp. 429-448.
- Christiano L., Eichenbaum M. et Evans C. (2005)**, « Nominal Shocks and the Dynamic Effects of a Shock to Monetary Policy », *Journal of Political Economy*, vol. 113, n° 1, pp. 1-45.
- Combault P. (1999)**, « La couverture conventionnelle à la fin 1997 », *Premières synthèses*, Dares, n° 29.2.
- Combault P. (2006)**, « La couverture conventionnelle a fortement progressé entre 1997 et 2004 », *Premières synthèses*, Dares, n° 46.2.
- Cukierman A. et Lippi F. (1999)**, « Central Bank Independence, Centralization of Wage Bargaining, Inflation and Unemployment: Theory and some Evidence », *European Economic Review*, vol. 43, pp. 1395-1434.
- Dickens W., Goette L., Groshen E. L., Holden S., Messina J., Schweitzer M. E., Turunen J. et Ward M. (2007)**, « How Wages Change: Micro Evidence from the International Wage Flexibility Project », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 21, n° 2, pp. 195-214.
- Du Caju P., Gautier E., Momferatou D. et Ward-Warmedinger M. (2008)**, « Institutional Features of Wage Bargaining in 23 European Countries, the US and Japan », *ECB Working Paper*, n° 974.
- Ebbinghaus B. et Visser J. (2000)**, *Trade Unions in Western Europe since 1945*. London: Palgrave Macmillan.
- Elmeskov J., Martin J. P. et Scarpetta S. (1998)**, « Key Lessons for Labour Market Reforms: Evidence from OCED Countries' Experiences » *Swedish Economic Policy Review*, vol. 5, pp. 205-252.
- Freeman R. B. (2007)**, « Labor Market Institutions around the World », *NBER Working paper*, n° 13242.
- Fregert K. et Jonung L. (2008)**, « Inflation Targeting is a Success, So Far: 100 Years of Evidence from Swedish Wage Contracts », *Economics Discussion Paper*, n° 2008-24, Kiel Institute for the World Economy.
- Grossman H. I., et Haraf W. (1989)**, « Shunto, Rational Expectations, and Output Growth in Japan », *Empirical Economics*, vol. 14, n° 3, pp. 193-213.
- Hartog J., Leuven E. et Teulings C. (2002a)**, « Wages and the Bargaining Regime in a Corporatist Setting: The Netherlands », *European Journal of Political Economy*, vol. 18, n° 2, pp. 317-331.
- Hartog J., Pereira P. et Vieira J. (2002b)**, « Bargaining Regimes and Wages in Portugal », *Portuguese Economic Journal*, vol. 1, pp. 237-268.
- Hartog J. et Teulings C. (1998)**, *Corporatism or Competition? Labour Contracts, Institutions and Wage Structures in International Comparison*. Cambridge University Press.
- Heckel T., Le Bihan H. et Montornès J. (2008)**, « Sticky Wages: Evidence from Quarterly Microeconomic Data », *Document de Travail n°208*, Banque de France.
- Huang K. et Liu Z. (2002)**, « Staggered Price-Setting, Staggered Wage-Setting, and Business Cycle Persistence », *Journal of Monetary Economics*, vol. 49, n° 2, pp. 405-433.
- Izquierdo M., Moral E. et Urtasun A. (2002)**, « Collective Bargaining in Spain: An Individual

Data Analysis », *Documento Occasional*, Banco de Espana, n° 0302.

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle (1993), *La négociation collective en 1993*, Paris, La Documentation Française.

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle (1994), *La négociation collective en 1994*, Paris, La Documentation Française.

Ministère du Travail, du Dialogue social et de la Participation (1995), *La négociation collective en 1995*, Paris, La Documentation Française.

Ministère du Travail et des Affaires sociales (1996), *La négociation collective en 1996*, Paris, La Documentation Française.

Ministère du Travail et des Affaires sociales (1997), *La négociation collective en 1997*, Paris, La Documentation Française.

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité (1998), *La négociation collective en 1998*, Paris, La Documentation Française.

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité (1999), *La négociation collective en 1999*, Paris, La Documentation Française.

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité (2000), *La négociation collective en 2000*, Paris, La Documentation Française.

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité (2001), *La négociation collective en 2001*, Paris, La Documentation Française.

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité (2002), *La négociation collective en 2002*, Paris, La Documentation Française.

Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion Sociale (2003), *La négociation collective en 2003*, Paris, La Documentation Française.

Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion Sociale (2004), *La négociation collective en 2004*, Paris, La Documentation Française.

Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion Sociale (2004), « La négociation collective : la nouvelle donne », Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion Sociale, Paris.

Ministère de l'Emploi, de la Cohésion Sociale et du Logement (2005), *La négociation collective en 2005*, Paris, La Documentation Française.

Nickell S. (1997), « Unemployment and Labor Market Rigidities: Europe versus North America », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 11, n° 3, pp. 55-74.

OECD (2004), « Wage-Setting Institutions and Outcomes », *Employment Outlook 2004*, OECD, Paris.

Olivei G. et Tenreyro S. (2007), « The Timing of Monetary Policy Shocks », *American Economic Review*, vol. 97, n° 3, pp. 636-663.

Soskice D. (1990), « Wage Determination: the Changing Role of Institutions in Advanced Industrialized Countries », *Oxford Review of Economic Policy*, vol. 6, n° 4, pp. 36-61.

Taylor J. B. (1983), « Union Wage Settlements during a Disinflation », *American Economic Review*, vol. 73, n° 5, pp. 981-993.

Taylor J. B. (1999), « Staggered Price and Wage Setting in Macroeconomics », in *Handbook of Macroeconomics*, vol. 1B, chap. 15, J. B. Taylor et M. Woodford éditeurs, pp. 1009-1050, North-Holland.

Vroman W. (1984), « Wage Contracts Settlements in US Manufacturing », *Review of Economics and Statistics*, vol. 66, n° 4, pp. 661-665.

Wolff L. (2008), « Le paradoxe du syndicalisme français : un faible nombre d'adhérents, mais des syndicats bien implantés », *Premières synthèses*, Dares, n° 16.1.

LA MESURE DE L'IMPORTANCE DU SMIC

La mesure de l'importance du Smic utilisée dans cet article diffère légèrement de l'indicateur du nombre de salariés concernés par la hausse du Smic, publié par la Dares (enquête *Acemo*). Tout d'abord, nous mesurons le pourcentage de jours payés au voisinage du Smic horaire et non le nombre de salariés. Ceci permet une mesure plus précise de l'importance pour un secteur donné des salaires versés au voisinage du Smic. Ensuite, notre calcul est fait sur tous les types de salariés et toutes les entreprises, alors que l'enquête *Acemo* n'est pas exhaustive (par exemple, elle ne concerne pas certaines catégories de salariés comme les intérimaires). Toutefois, cette enquête recense le nombre de salariés dont le salaire est affecté par la hausse du Smic même

si ce salaire ne se situe pas au voisinage du Smic, ce qui n'est pas possible avec les DADS.

Néanmoins, au total, les données collectées à partir des DADS fournissent des informations proches de celles obtenues à partir de l'enquête *Acemo*, tant au niveau agrégé qu'au niveau sectoriel. Par précaution, nous avons calculé la proportion de jours rémunérés au voisinage du Smic horaire en faisant varier les bornes de ce voisinage. Après avoir considéré plusieurs options (cf. tableau), nous avons retenu la proportion de jours rémunérés entre 0,90 et 1,20 fois le Smic, celle-ci semblant mieux refléter les statistiques publiées par la Dares.

Tableau
Différentes mesures du pourcentage de salariés (Dares) ou de jours (DADS) rémunérés au voisinage du Smic, par secteur d'activité

En %

	Pourcentage de salariés (Dares)	Source DADS : pourcentage de jours rémunérés...			
		... 0,9 à 1,10 Smic	... 0,9 à 1,15 Smic	... 0,9 à 1,20 Smic	... 0,9 à 1,30 Smic
Industries agricoles et alimentaires	20,8	8,5	13,6	19,2	30,7
Industrie des biens de consommation	13,2	6,4	9,9	13,5	21,1
Industrie automobile	1,4	1,8	2,8	4,1	7,7
Industrie des biens d'équipement	4,8	3,0	4,8	6,9	12,2
Industrie des biens intermédiaires	10,1	4,6	7,3	10,6	18,1
Énergie	0,4	1,4	2,0	2,5	4,0
Construction	13,4	8,4	11,9	15,8	24,2
Commerce	19,7	10,9	17,0	23,1	34,2
Transports	7,9	5,7	9,4	14,1	25,4
Activités financières	2,4	1,7	2,5	3,5	5,8
Activités immobilières	14,8	8,6	13,9	19,3	30,8
Services aux entreprises	10,6	8,6	12,8	17,2	28,7
Services aux particuliers	35,3	15,7	24,3	31,8	43,9
Éducation, santé, action sociale	13,6	7,9	11,6	15,0	21,9
Administration	19,2	13,5	19,1	23,2	30,2

Lecture : le pourcentage publié par la Dares provient de l'enquête spécifique Acemo portant sur le nombre de salariés bénéficiant de la hausse du Smic (moyenne simple sur la période 1999-2005). Le pourcentage calculé par les auteurs provient des données DADS annuelles, il est construit comme le rapport entre le nombre de jours travaillés rémunérés au voisinage du Smic (entre 0,9 et 1,10 fois le Smic, entre 0,9 et 1,15 fois le Smic, entre 0,9 et 1,20 fois le Smic) et le nombre total de jours rémunérés.

Champ : bases annuelles DADS, 1999-2005.

Source : publications Dares pour le pourcentage de salariés bénéficiant d'une hausse du Smic (1999-2005) et calculs des auteurs à partir des DADS.

Tableau A
Description de l'échantillon utilisé

En %

	Pourcentage de salariés	Pourcentage d'entreprises
Taille de l'entreprise		
Moins de 20 salariés	10,5	57,6
De 20 à 50 salariés	16,5	26,3
De 50 à 100 salariés	9,2	8,3
De 100 à 200 salariés	10,5	4,4
De 200 à 500 salariés	13,3	2,4
Plus de 500 salariés	40,1	1,0
Secteur de l'entreprise		
Agriculture et pêche	0,3	0,6
Industries agro-alimentaires	4,9	3,3
Biens de consommation	6,9	5,3
Automobile	3,8	0,5
Biens d'équipement	8,3	5,4
Biens intermédiaires	15,0	9,4
Énergie	1,3	0,2
Construction	7,8	12,7
Commerce	21,4	34,5
Transports	7,2	6,3
Immobilier	0,8	3,2
Services aux entreprises	18,5	13,4
Services aux particuliers	4,0	5,5
Branches		
Branches du BTP	7,9	13,0
Branches de la métallurgie	20,6	10,6
Autres branches (couverture nationale)	66,6	74,2
Autres	4,9	2,2

Lecture : 10,5 % des salariés travaillent dans des entreprises de moins de 20 salariés, ces dernières représentent 57,6 % des entreprises de notre échantillon.

Champ : échantillon Fiben d'entreprises hors activités financières, activités immobilières, éducation, santé, action sociale et administration, toutes tailles.

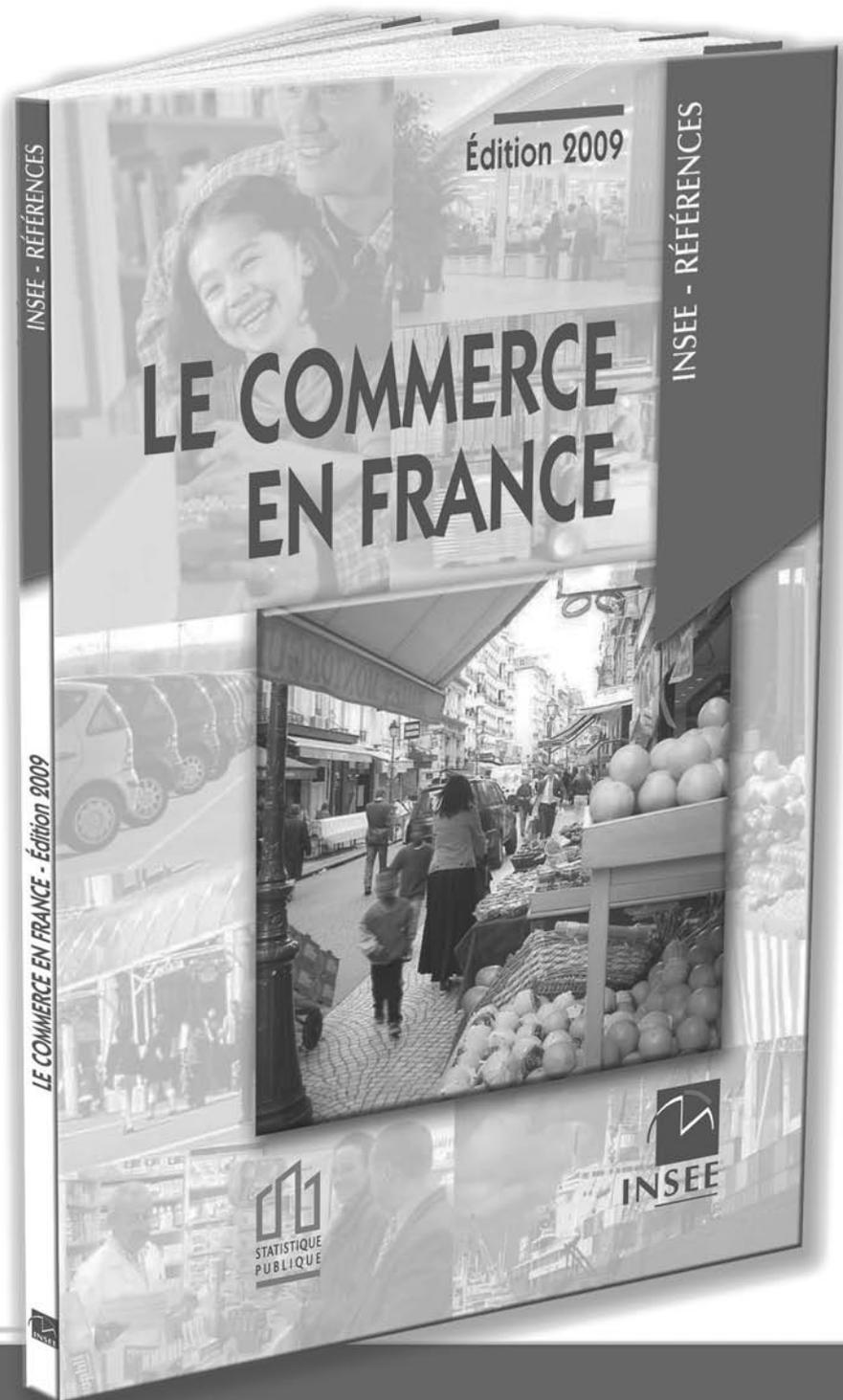
Source : données sur les accords de branches et d'entreprises (Ministère du Travail) et données Fiben (Banque de France) observées sur la période 1994-2005.

Tableau B
Récapitulatif des variables

Sources	Variables	Définitions
Fichier Bancaire des Entreprises (Fiben)	n° SIREN Taille Secteur Ventes par tête (en taux de croissance)	Identifiant de l'entreprise Nombre de salariés Code nomenclature NES 114 Taux de croissance du ratio chiffre d'affaires/ taille (en nombre de salariés)
Base accords d'entreprises, DARES	Accord Thème de l'accord Date de l'accord Date d'effet(s) de l'accord Type de hausse de salaire accordée Population concernée par l'accord Hausse moyenne de salaire accordée (en %)	Indicatrice annuelle de signature d'un accord dans l'entreprise Salaire et primes, RTT, emploi, etc. Mois et année de l'accord Mois et année d'effet(s) de l'accord (sur la période 1994-2001) Hausse générale, différenciée, individuelle (sur la période 1994-2001) Ouvriers, employés, techniciens et maîtrise, cadres (sur la période 1994-2001) Taux de croissance annuel présent dans l'ac- cord d'entreprise (sur la période 1994-2001)
Base accords de branches, Ministère du Travail	n° IDCC Taille de la branche Accord Date de l'accord Date d'effet(s) de l'accord Type de branches Accord RTT Hausse moyenne de salaire accordée (en %)	Code identifiant la branche (convention collective) Nombre de salariés potentiellement couverts par un accord Indicatrice annuelle de signature d'un accord dans la branche Mois et année de l'accord Mois et année d'effet(s) de l'accord Branches de la métallurgie, branches du BTP et autres branches Indicatrice pour la signature d'un accord RTT dans la branche Moyenne des taux de croissance de l'en- semble des salaires de la grille (sur la pério- de 1999-2005)
Fichier exhaustif DADS	Proportion de jours rémunérés au SMIC par secteur, année et département	Nombre de jours rémunérés au SMIC horaire divisé par le nombre total de jours rémunérés
DARES	Salaire réel Chômage	Écart entre le taux de croissance du salaire mensuel de base agrégé et de l'inflation annuelle Taux de chômage annuel par département
Insee	SMIC Inflation	Taux de croissance annuel du SMIC Taux de croissance annuel de l'IPCN

Source : auteurs

L'essentiel du commerce



➤ Trois dossiers sur :

- la proximité des équipements commerciaux à la population,
- la productivité du commerce entre 1995 et 2006,
- le commerce de détail en Europe.

En vente en librairie,
à l'Insee et sur www.insee.fr

16,50 € - Collection Insee-Références