

Document d'études

direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

DARES

Numéro 181

Juin 2014

Le panel Acemo de la Dares et la base d'accords salariaux de branche DGT-Dares

Des données originales pour l'analyse
de l'impact des hausses de salaire
conventionnel négociées sur l'évolution
du salaire mensuel de base

Claire André, Lara Muller (Dares)*

** Au moment de cette étude.*

Les documents d'études sont des documents de travail ;
à ce titre, ils n'engagent que leurs auteurs
et ne représentent pas la position de la DARES

SOMMAIRE

CHAPITRE 1 : DESCRIPTION DU PANEL ACEMO	6
1. Le dispositif d'enquêtes Acemo.....	6
1.1. L'enquête Acemo trimestrielle	6
1.2. L'enquête complémentaire sur la répartition des salariés : les conventions collectives et la grille de classification des salariés.....	7
1.3. Le champ du panel Acemo	7
1.4. Spécificités de la collecte.....	7
2. Le panel Acemo : construction et contenu	11
2.1 La constitution d'un panel poste-établissement.....	11
2.2 Convention collective	13
2.3 Salaire minimum.....	13
3. Pondérations	16
3.1 Le suivi des postes	16
3.2 Les pondérations.....	16
CHAPITRE 2 : LA BASE DES ACCORDS SALARIAUX DE BRANCHE DGT-DARES	19
1. La négociation salariale de branche	19
1.1. La grille de classification des emplois.....	19
1.2. La négociation : salaires négociés, accords et extension	20
2. Le suivi de la négociation salariale par la DGT.....	20
2.1. Branches suivies	20
2.2. Niveaux de qualification suivis	21
2.3. Salaires conventionnels suivis	21
3. La base des accords salariaux de branche DGT-Dares	21
3.1. La mise en panel des données.....	22
3.2. Date de signature et date d'effet des accords.....	22
3.3. Conventions collectives et avenants infranationaux.....	22
3.4. La base DGT-Dares pour l'étude de l'impact de la négociation salariale de branche.	23

CHAPITRE 3 : APPARIEMENT DES DEUX BASES DE DONNEES : HYPOTHESES, PROBLEMES ET SOLUTIONS RETENUES	24
1. Rapprochement des niveaux de qualification.....	25
1.1. Niveaux de qualification « représentatifs »	25
1.2. Concordance des niveaux de qualification du panel Acemo et de la base DGT-Dares	25
2. Traitements spécifiques	27
2.1. Divergence de niveaux de qualification Acemo et DGT	27
2.2. Cadres hors barème	27
3. Rapprochement des conventions collectives	28
4. Mise en cohérence des trimestres d’application effective.....	29
4.1. Accords rétroactifs.....	29
4.2. Délais d’extension	29
5. Conclusion sur l’appariement et limites des données	29
 CONCLUSION : DES DONNEES ORIGINALES POUR ETUDIER LE LIEN ENTRE REVALORISATIONS DES MINIMA DE BRANCHE ET EVOLUTION DES SALAIRES DE BASE	 31

RÉSUMÉ

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

Le panel Acemo de la Dares est constitué à partir de dix ans d'enquêtes Acemo trimestrielles servant au suivi du salaire mensuel de base dans les entreprises de 10 salariés ou plus de France métropolitaine. Les établissements répondants doivent sélectionner des postes représentatifs de leurs salariés pour douze niveaux de qualification (trois niveaux pour chacune des quatre grandes catégories socioprofessionnelles à savoir les ouvriers, les employés, les professions intermédiaires et les cadres). Ces niveaux de qualification sont définis par la Dares à partir des grilles de classification des conventions collectives. Les établissements déclarent pour chaque niveau le salaire mensuel de base et l'horaire mensuel de base pour le dernier mois du trimestre. Les douze niveaux de poste ainsi suivis trimestre après trimestre constituent un panel.

La base des accords salariaux de branche a été construite conjointement par la Dares et la Direction Générale du Travail (DGT) à partir des données sur les accords salariaux de branche, collectées par la DGT auprès des branches de plus de 5 000 salariés dans le cadre du suivi de la négociation salariale. Pour chaque convention collective et chacune des quatre catégories socioprofessionnelles couverte par celle-ci (ouvrier, employé, profession intermédiaire et/ou cadre), deux niveaux de salaire conventionnel sont suivis (coefficient minimum et coefficient maximum), soit huit niveaux de qualification au maximum. En pratique, pour chaque niveau, trois types de salaire conventionnel peuvent être négociés (salaire hiérarchique, salaire garanti mensuel ou salaire garanti annuel). A partir de ces informations, la Dares a construit un panel des évolutions trimestrielles de salaire conventionnel par convention collective et niveau de qualification.

L'appariement de ces deux bases de données originales par convention collective et niveau de qualification a été réalisé en vue d'analyser l'impact des hausses de salaire conventionnel négociées sur l'évolution du salaire mensuel brut de base. Cet appariement s'est fait *via* la convention collective, les niveaux de qualification et les trimestres afin d'attribuer à chaque observation du panel Acemo la hausse de salaire conventionnel correspondante. Les résultats détaillés de la première étude à partir de cette source sont disponibles dans le *Dares Analyses* n° 11 de février 2012. D'autres utilisations de cet appariement sont prévues.

Mots clés : salaire, négociation, branche, convention collective, Acemo, Smic, panel, appariement

CHAPITRE 1 : DESCRIPTION DU PANEL ACEMO

Le panel Acemo est une base de données élaborée à la Dares à partir des enquêtes trimestrielles sur l'activité et le coût de la main-d'œuvre (Acemo). Sa conception en 2006 a répondu à un besoin de données à une périodicité fine pour l'analyse de la diffusion des hausses du Smic dans l'échelle des salaires (Koubi, Lhommeau, 2006). En 2010, la base a été complétée dans le cadre des travaux d'actualisation de cette étude (Goarant, Muller, 2011), puis enrichie et documentée en vue d'une diffusion plus large en faveur d'autres exploitations. Elle est dorénavant mise à jour annuellement¹.

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

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

La description du panel présentée ici se concentre sur les éléments en lien avec l'étude des hausses de salaire conventionnel².

1. Le dispositif d'enquêtes Acemo

1.1. L'enquête Acemo trimestrielle

L'enquête Acemo trimestrielle de la Dares porte sur les entreprises de 10 salariés ou plus de France métropolitaine. Tous les employeurs sont concernés à l'exception de six catégories d'entre eux : employeurs agricoles, administration publique, syndicats de copropriété, associations de type loi 1901 de l'action sociale, activités des ménages, activités extraterritoriales. L'enquête couvre environ 12 millions de salariés et 200 000 entreprises.

L'enquête, qui existe depuis 1947, a pour principal objectif de fournir des indicateurs conjoncturels sur l'évolution du salaire mensuel de base (SMB) et du salaire horaire de base des ouvriers (SHBO) et des ouvriers et employés (SHBOE). Ce sont des indices trimestriels à « structure constante » qui suivent le salaire associé à un poste de travail et à un niveau hiérarchique donnés. Elle mesure également la durée hebdomadaire collective du travail et ses fluctuations de court terme ; c'est aussi l'une des sources utilisées pour le calcul des estimations trimestrielles d'emploi.

L'enquête interroge chaque trimestre un échantillon d'établissements de France métropolitaine. Cet échantillon est tiré annuellement dans la base de sondage des enquêtes Acemo selon un plan de sondage stratifié par secteur d'activité³ et par taille d'établissement.

Les établissements répondants sélectionnent des postes représentatifs de leurs salariés pour douze niveaux de qualification (trois niveaux pour chacune des quatre grandes catégories socioprofessionnelles à savoir les ouvriers, les employés, les professions intermédiaires et les

¹ Une base de données complémentaire a été constituée à partir des réponses aux questions de niveau « établissement » de l'enquête Acemo trimestrielle. Ces données peuvent servir à enrichir les analyses sur les postes mais n'ont pas été ajoutées au panel de postes afin de ne pas découpler la taille de cette base déjà très importante.

² Une description complète du panel et des bases complémentaires est disponible dans la note DARES/STRP/SCS/LM/0026/2011 communicable sur demande auprès de la DARES. En particulier, un panel des réponses aux questions relatives aux établissements (et non aux postes) a également été constitué.

³ En NAF700 jusqu'en 2006 puis en NES114, puis en A88 depuis le changement de nomenclature de 2008.

cadres). Ces niveaux de qualification sont définis par la Dares à partir des grilles de classification des conventions collectives. Les établissements déclarent pour chaque niveau le salaire mensuel de base et l'horaire mensuel de base pour le dernier mois du trimestre (figure 1). Douze niveaux de postes sont ainsi suivis trimestre après trimestre.

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

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

Une liste de conventions collectives susceptibles d'être appliquées par l'établissement, préalablement établie à partir du code d'activité de l'établissement (APE) et du département où il est localisé, est pré-imprimée sur le questionnaire envoyé (figure 2). Les établissements doivent valider ou rectifier les informations imputées et fournissent l'effectif de salariés correspondant à chacun des douze niveaux de qualification Acemo. Ces effectifs par niveau de qualification sont utilisés comme pondérations dans le calcul des estimateurs issus de l'enquête (voir 2.4). Une convention collective principale et des conventions collectives secondaires sont ainsi identifiées pour tous les établissements de l'échantillon Acemo.

En pratique, plusieurs conventions collectives différentes peuvent être déclarées en vigueur dans un établissement, même si, d'un point de vue juridique, une seule convention collective doit s'appliquer (article L2261-2 du code du travail), sauf en cas de conventions collectives catégorielles ou de conventions de métier (journalistes, VRP).

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

A partir de 2013, l'enquête complémentaire est fusionnée avec l'enquête trimestrielle du premier trimestre de chaque année : la collecte des effectifs de chaque niveau hiérarchique qui permet la mise à jour des pondérations utilisées pour le calcul de l'évolution des salaires se fait alors dans le cadre du questionnaire de l'enquête trimestrielle, pour les établissements entrant dans l'échantillon ou pour lesquels une mise à jour est nécessaire.

1.3. Le champ du panel Acemo

Le champ du panel est le même que celle du champ de l'enquête Acemo trimestrielle (voir 1.1).

1.4. Spécificités de la collecte

➤ Calendrier de collecte

Le tirage de l'échantillon de l'enquête trimestrielle de l'année N a lieu chaque année en décembre de l'année N-1. Le questionnaire de l'enquête trimestrielle de l'année N est envoyé aux entreprises

fin décembre et porte sur le dernier trimestre de l'année N-1. Ainsi, les quatre interrogations de l'enquête trimestrielle de l'année N couvrent en fait quatre trimestres allant du 4^e trimestre de l'année N-1 au 3^e trimestre de l'année N, c'est-à-dire qu'une année d'enquête ne coïncide pas avec une année civile. De même les pondérations de l'année N servent en fait aux estimations relatives au 4^e trimestre de l'année N-1 (publiées au mois de février de l'année N) et aux trois premiers trimestres de l'année N.

➤ **Un échantillon d'établissements**

Un recouvrement au moins partiel entre deux enquêtes successives est nécessaire, car les principaux indicateurs produits sont des indices en évolution d'un trimestre sur l'autre. Les établissements de 250 salariés ou plus sont enquêtés de façon permanente et les autres restent dans l'échantillon pendant 4 ans, soit 16 trimestres consécutifs. Avant 2006, l'exhaustivité concernait les établissements de 100 salariés ou plus.

La base de sondage est constituée de tous les établissements appartenant à une entreprise de 10 salariés ou plus. Dans les faits, compte tenu de leur nombre très important (33 % des établissements de la base de sondage), les établissements de 1 à 9 salariés (appartenant à des entreprises de 10 salariés ou plus) sont exclus de la base de sondage utilisée pour le tirage de l'échantillon finalement retenu. En effet, assurer leur représentativité nécessiterait un échantillonnage très important et "pratiquement" très coûteux alors que leur poids en termes de salariés est très faible (3 %).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Figure 4. Répartition des salariés par niveau de qualification professionnelle

Catégorie de salariés			Poste de travail le plus représentatif de ce niveau	
Grande catégorie de la nomenclature PCS (2)	Niveau du salarié (qualification)	Effectifs au 31-12-2009 A	Libellé d'emploi et appellation hiérarchique que vous utilisez effectivement B	Coefficient ou niveau correspondant au libellé que vous utilisez C
Ouvriers	Ensemble			
	1			
	2			
	3			
Employés	Ensemble			
	1			
	2			
	3			
Professions intermédiaires	Ensemble			
	1			
	2			
	3			
Cadres	Ensemble			
	1			
	2			
	3			

➤ Groupage des réponses

Dans certains cas, les réponses à l'enquête sont « groupées », c'est-à-dire qu'un seul questionnaire est rempli pour l'ensemble des établissements d'une entreprise (au sens « unité légale » identifiée par un numéro Siren)⁴. Ces cas concernent majoritairement des entreprises au sein desquelles un grand nombre d'établissements sont tirés au sort et qui ont fait une demande de groupage car elles n'ont pas les moyens de renseigner un questionnaire par établissement échantillonné (par exemple : La Poste).

De fait, le tirage d'échantillon se fait dans une base constituée d'éléments « intermédiaires » entre établissement et entreprise : ce sont les « unités Acemo ». Il s'agit soit d'un établissement, dont les caractéristiques (activité principale exercée - code APE - et taille) sont celles de l'établissement ; soit d'une unité légale (groupement des établissements de l'unité légale) dont les caractéristiques sont celle de l'unité légale qui répond de façon groupée. Environ 7 % des unités Acemo répondent de façon groupée, mais leurs salariés représentent 45 % des salariés des unités échantillonnées.

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

En revanche, les variables de gestion de l'enquête relatives à l'établissement répondant n'ont pas de sens lorsque la réponse est groupée. C'est le cas par exemple de la variable taille d'établissement qui n'a pas été conservée dans le panel : en effet, en cas de réponse groupée, la taille d'établissement est celle de l'établissement répondant bien qu'il réponde pour l'ensemble de l'entreprise.

Le groupage des réponses a également pour conséquence de compliquer la définition d'un taux de sondage. Dans tous les cas, il s'agit de rester représentatif de la population des postes occupés par les salariés, plus que de celle des établissements ou des entreprises.

2. Le panel Acemo : construction et contenu

2.1 La constitution d'un panel poste-établissement

Les établissements sont suivis dans le temps à l'aide du numéro de gestion des enquêtes Acemo (S_ET). Ce numéro ne change pas même si le Siret de l'établissement change⁵. Cela peut arriver en cours de collecte, si par exemple l'établissement fusionne avec un autre. Dans le cas d'une réponse groupée, c'est généralement le siège qui répond pour l'ensemble de ses établissements et le Siret du siège qui est indiqué.

Le panel Acemo rassemble actuellement les données allant du 4^e trimestre 1999 au 4^e trimestre 2012. Fin 2015, il sera de nouveau étendu et permettra de couvrir jusqu'au 4^e trimestre de 2014. La base de données à la fin 2010 contient 6 825 000 observations correspondant à environ 1 118 000 unités répondantes sur la période.

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

⁴ Il n'est pas fait référence ici au niveau du groupe d'entreprise. L'agrégation maximale des réponses se situe au niveau de l'entreprise au sens d'unité légale.

⁵ Le ou les numéros Siret de l'établissement sont conservés dans le panel.

conformément à la grille Acemo (figure 1). Ils sont numérotés de 1 à 12 selon les modalités suivantes :

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

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

Figure 5. Extrait du panel Acemo

Poste	S_et	An	Trim	Salme	Horm	Coef	Smich	Smicha	Idcc_etab	Idcc_poste	Apetd_rev1	Apetd_rev2	C_tefend
2	40208	2004	T2	1963	152		7,19	7,6376	00573	00573	518J		4
2	40208	2004	T3	1963	152		7,61	7,8454	00573	00573	518J		4
2	40208	2004	T4	1963	152		7,61	7,8454	00573	00573	518J		4
2	40208	2006	T2	1531	152	III	8,03	8,03	00573	00573	518J		4
2	40208	2006	T3	1531	152	III	8,27	8,27	00573	00573	518J		4
2	40208	2007	T4	1668	152	III	8,44	8,44	00573	00573	518J		4
2	40208	2008	T1	1700	152	III	8,44	8,44	00573	00573	518J		4
2	40208	2008	T2	1700	152	III	8,63	8,63	00573	00573	518J		4
2	40208	2008	T3	1700	152	III	8,71	8,71	00573	00573	518J		4
2	40208	2008	T4	1700	152	III	8,71	8,71	00573	00573	518J	4652Z	4
2	40208	2009	T1	1730	152	III	8,71	8,71	00573	00573	518J	4652Z	4
2	40208	2009	T2	1730	152	III	8,71	8,71	00573	00573	518J	4652Z	4
2	40208	2009	T3	1730	152	III	8,82	8,82	00573	00573	518J	4652Z	4
2	40208	2009	T4	1730	152	III	8,82	8,82	00573	00573	518J	4652Z	4

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

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

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

Smich est le niveau du Smic horaire et Smicha est le minimum salarial horaire auquel l'établissement est soumis, chaque trimestre.

Apetd_rev1 est le code APE de l'unité en Naf Rév.1 et Apetd_rev2 est le code en Naf Rév.2.

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

Le panel comprend des « trous » : certains établissements n'ont pas d'observations disponibles à certaines dates. Dans cet exemple, il n'y a pas d'observation disponible entre le 1^{er} trimestre 2005 et le 1^{er} trimestre 2006 inclus. Cependant, les évolutions ne seront calculées uniquement pour les dates T où les observations sont également disponibles en T-1.

La mise en panel des données a nécessité les traitements habituels, homogénéisation des noms des variables, contrôle de la continuité des grandeurs suivies (changement de Naf en 2008). Des contrôles sur les données et des imputations ont été réalisés en comparant les trimestres adjacents, mais globalement les données ont fait l'objet de peu de redressements car elles sont très contrôlées en amont pendant la collecte. Nous détaillons ci-dessous la construction des principales variables en lien avec la partie relative aux accords salariaux (chapitre 2) cette contribution. La liste de l'ensemble des variables du panel est disponible en Annexe 1.

2.2 *Convention collective*

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

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

Ces deux variables (IDCC_ETAB et IDCC_POSTE) correspondent aux codes en vigueur à la date de création du panel. Elles ne varient donc pas selon le trimestre. En pratique, il est rare qu'une entreprise change de convention principale au cours du temps. En revanche, les codes évoluent car les conventions collectives évoluent (fusions, disparition, extensions...). La liste de codes IDCC est actualisée chaque année par la Dares et la DGT. Par exemple, la convention collective « 00082 – Métallurgie Belfort Montbéliard » a été remplacée par la convention « 02755 – Métallurgie Belfort Montbéliard » en juillet 2008. Les codes présents dans le panel Acemo sont donc actualisés à chaque mise à jour de la base en fonction de l'évolution des branches (voir aussi 2.1 chapitre 3).

2.3 *Salaire minimum*

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

➤ **Méthode d'affectation de la date de passage aux 35 heures**

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

- Une base de données de nature administrative, spécifiquement conçue par la Dares pour le suivi de la RTT négociée entre fin 1996 et 2003. Cette base, dite base Dares-Urssaf (ou base Aubry2), que l'on peut apparier avec les enquêtes Acemo, a été alimentée entre fin 1999 et juillet 2003 et recense 495 810 établissements passés aux 35 heures. Elle est essentiellement constituée des demandes d'allègement de cotisations sociales instaurées par la loi Aubry 2 et dont le dépôt auprès des organismes de recouvrement des cotisations sociales (Mutualité Sociale Agricole, Urssaf) était obligatoire pour pouvoir bénéficier d'exonérations jusqu'à fin juin 2003. Ce fichier contient également les entreprises déjà aux

35 heures avant 2000 et qui avaient passé des conventions avec les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle⁶.

- Certaines entreprises qui ont passé un accord de réduction du temps de travail mais n'ont pas sollicité d'aides publiques ont été recensées par rapprochement avec la base des accords d'entreprises de la Dares. Malgré ces rapprochements, cette base de données n'est pas exhaustive. Il manque par exemple les entreprises passées aux 35 heures par application d'un accord de branche et qui n'ont pas demandé d'allègements sociaux, les entreprises passées à 35 heures après juillet 2003 ou encore les entreprises à 35 heures créées après cette date.

L'année et le mois d'entrée en vigueur de la nouvelle durée collective, issus des formulaires de demande d'allègement, ont servi à déterminer la date de passage des établissements aux 35 heures. Plus précisément, on extrait deux types d'information de la base Dares-Urssaf :

- une date de perception de l'aide par les entreprises et une date d'application d'une Garantie mensuelle de rémunération (GMR, voir ci-dessous) ;
- la durée collective hebdomadaire habituelle de travail des salariés à temps plein déclarée dans l'enquête trimestrielle Acemo : on observe chaque trimestre la durée collective qui concerne le plus grand nombre de salariés de l'unité.

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

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

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

- (i) pour les établissements recensés dans la base Dares-Urssaf, la date de passage correspond à la date d'entrée en vigueur de la nouvelle durée collective (quand cette date est bien renseignée dans la base) ;
- (ii) pour les autres établissements, quand la durée de travail a diminué en cours de collecte, la date correspond au trimestre où la durée collective observée dans l'enquête trimestrielle passe à 35 heures ou a diminué de plus de 10 % par rapport à sa valeur à l'entrée dans l'enquête ;
- (iii) pour les autres établissements, établissements dont la date de passage n'est pas bien renseignée dans la base Dares-Urssaf ou dont la durée collective est déjà de 35 heures à l'entrée dans l'échantillon (information tronquée), une date de passage a été imputée par la méthode du *hot-deck* : on recherche un établissement ayant des caractéristiques semblables en termes de secteur d'activité et de taille et on leur attribue sa date de passage (sous la contrainte que la date affectée soit antérieure à la date d'entrée dans l'échantillon pour les établissements avec information tronquée).

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

⁶ Aujourd'hui unités territoriales des Direccte (directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi).

l'établissement n'a pas diminué son temps de travail ou s'il est entré dans l'échantillon de l'enquête Acemo en 2010 ou après car les variables de RTT n'ont plus été construites à partir de cette année-là.

➤ Précision sur les garanties mensuelles de rémunération (GMR)

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

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

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

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

Date de passage à la RTT =>	1 ^{er} juillet 1998 au 30 juin 1999 : GMR1		1 ^{er} juillet 1999 au 30 juin 2000 : GMR2		1 ^{er} juillet 2000 au 30 juin 2001 : GMR3		1 ^{er} juillet 2001 au 30 juin 2002 : GMR4		À partir du 1 ^{er} juillet 2002 : GMR5	
	niveau	%	niveau	%	niveau	%	niveau	%	niveau	%
Valeur au 1 ^{er} juil. 1998	1036,22		1036,22		1036,22		1036,22		1036,22	
Valeur au 1 ^{er} juil. 1999	1036,22		1049,10	-	1049,10-	-	1049,10-	-	1049,10-	-
Valeur au 1 ^{er} juil. 2000	1051,25	1,45	1064,32	1,45	1082,60	-	1082,60-	-	1082,60-	-
Valeur au 1 ^{er} juil. 2001	1081,21	2,85	1094,65	2,85	1113,45	2,85	1127,23	-	1127,23-	-
Valeur au 1 ^{er} juil. 2002	1100,67	1,80	1114,35	1,80	1133,49	1,80	1147,52	1,80	1154,27	-
Valeur au 1 ^{er} juil. 2003	1136,15	3,22	1145,54	2,80	1158,62	2,22	1168,16	1,80	1172,74	1,60
Valeur au 1 ^{er} juil. 2004	1178,54	3,73	1183,40	3,30	1190,14	2,72	1195,03	2,30	1197,37	2,10
Valeur au 1 ^{er} juil. 2005	1217,88	3,34	1217,88	2,91	1217,88	2,33	1217,88	1,91	1217,88	1,71

■ : avant le passage à la RTT, les entreprises sont soumises au Smic horaire brut classique ; la première année de passage aux 35 heures, la GMR conduit à un salaire mensuel brut minimal égal au niveau du Smic mensuel brut des entreprises restées à 39 heures.

➤ Salaire horaire minimum auquel est soumis l'établissement

Le panel contient deux variables de salaire horaire minimum :

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

3. Pondérations

Dans l'enquête Acemo, il n'existe pas une pondération unique pour une observation donnée. La plupart des estimateurs calculés à partir des enquêtes Acemo sont en effet du type estimateurs par le ratio post-stratifié⁷ et utilisent notamment les effectifs salariés comme pondérations.

3.1 Le suivi des postes

Les données de l'enquête Acemo trimestrielle sont conçues pour suivre l'évolution trimestrielle des salaires de base. Elles ne sont pas conçues pour établir des *statistiques en niveau* sur les postes car ces derniers ne sont pas sélectionnés aléatoirement au sein des unités interrogées. Ce sont les établissements répondants qui choisissent, parmi les postes les plus représentatifs, douze postes correspondant aux douze niveaux de la grille de l'enquête. On n'observe donc pas la trajectoire d'un salarié mais la *trajectoire salariale d'un poste*.

Lorsque le salarié qui occupe le poste change de coefficient dans la grille salariale ou bien quitte l'établissement, l'unité répondante est invitée à choisir un autre salarié de même coefficient. De fortes évolutions de salaire mensuel correspondent généralement à un changement de salarié référent du poste : si par exemple le nouveau salarié est moins qualifié, le salaire mensuel du poste peut diminuer. Selon les analyses conduites pour la publication des indicateurs trimestriels issus d'Acemo, les changements de référents concernent environ un poste sur dix chaque trimestre et sont repérées généralement par des augmentations de salaire mensuel de base de plus de 10 % ou des baisses sensibles. Ces cas doivent être filtrés pour ne pas biaiser l'estimation des évolutions de salaire.

Pour le suivi des évolutions de salaire mensuel, les observations pour lesquelles l'évolution trimestrielle du salaire mensuel est strictement supérieure à 10 % ou strictement inférieure à -1 % sont éliminées (convention méthodologique *ad hoc*). Ces cas concernent en moyenne 9 % des observations présentes dans le panel deux trimestres consécutifs. Pour le suivi des salaires à quatre trimestres d'intervalle, nous recommandons d'éliminer les observations pour lesquelles l'évolution entre deux trimestres consécutifs n'est pas comprise entre -1 % et 10 % et pour lesquelles l'évolution à un an d'intervalle est strictement supérieure à 46 % ou strictement inférieure à -4 %.

3.2 Les pondérations

Le panel Acemo est accompagné de deux bases de pondérations servant aux différentes étapes du calcul des évolutions annuelles.

La table de pondération PONIND_POSTE est une table « niveau de qualification-établissement-année » qui sert en première étape. Elle contient les effectifs des niveaux de qualification dans l'établissement pour une année donnée ($eff_{etab}(p)$) multipliés par le coefficient extrapolateur α_{etab} .

La table de pondération PONAGR_POSTE est une table « niveau de qualification-strate-année » qui sert en deuxième et troisième étapes. Elle contient pour chaque strate et chaque année la ventilation des effectifs par poste ($eff_{strate}(p)$).

Ces deux bases ont été construites à partir des bases de pondérations de l'enquête Acemo trimestrielle qui sont des bases annuelles. Nous détaillons ci-dessous le contenu des différents types de bases de pondérations associées à l'enquête trimestrielle, et la façon dont elles ont été complétées et mises en panel pour pouvoir être appariées avec les données du panel Acemo.

⁷ La méthode de l'estimateur par le ratio mobilise une information auxiliaire quantitative corrélée à la variable d'intérêt, dont on connaît le total sur l'échantillon et sur la population, afin d'en améliorer la précision. Le principe consiste à ajuster l'estimation sur cette grandeur connue (voir par exemple Caron, Deville, 1997).

➤ **Les tables annuelles de pondérations individuelles d'Acemo : tables PONINDaa**

Les tables de pondérations individuelles d'Acemo, dites bases PONIND et indexées par l'année, sont des données au niveau établissement. Il s'agit notamment des effectifs par poste dans **chaque unité** interrogée ($eff_{etab}(p)$).

Pour les établissements déjà présents dans l'échantillon l'année précédente, la répartition des effectifs par poste provient des réponses à l'enquête complémentaire renseignée au moment de l'entrée dans l'échantillon ou de l'enquête complémentaire exhaustive la plus récente (2005 ou 1997) pour les établissements de la partie exhaustive de l'échantillon. C'est le cas d'environ deux tiers des établissements chaque trimestre.

Pour les établissements entrants dans l'échantillon et pour les établissements déjà présents mais n'ayant pas (ou pas correctement) répondu à l'enquête complémentaire, les effectifs par poste sont calculés en appliquant à l'effectif total de l'établissement la structure par poste de la strate à laquelle il appartient, structure estimée à partir des autres informations disponibles pour cette strate, ce qui revient à imputer aux établissements non répondants la structure moyenne des qualifications observée au niveau de la strate. Cela concerne environ un tiers des établissements, une année donnée. Ces effectifs seront remplacés l'année suivante par les réponses à l'enquête complémentaire. Ils ne sont pas révisés par la suite sauf en cas d'enquête complémentaire exhaustive. Pour cette raison, il n'est pas recommandé d'utiliser ces effectifs pour estimer la structure de la population salariée en termes de catégorie socioprofessionnelle.

➤ **Les tables annuelles de pondérations agrégées d'Acemo : tables PONAGRaa**

Les tables PONAGRaa fournissent chaque année pour chaque **strate de pondération** son effectif total et la ventilation des effectifs par poste ($eff_{strate}(p)$). Ces chiffres sont calculés à partir de l'ensemble des réponses aux enquêtes complémentaires disponibles. Il y a chaque année entre 3 300 et 4 000 strates qui correspondent au croisement de l'APE de l'unité et de la taille de l'entreprise.

➤ **Les tables annuelles de poids de tirage d'Acemo : tables POIDSaa**

Les bases annuelles de poids contiennent pour chaque **strate de tirage** le nombre total d'unités de la strate et le nombre d'unités tirées au sort qui permettent de déduire le taux de tirage de chaque unité. L'inverse de ce taux est le *coefficient extrapolateur* α_{etab} qui intervient dans la première étape du calcul de l'évolution de salaire trimestrielle et correspond au nombre d'établissements de la strate représentés par l'établissement tiré au sort. Il s'agit donc de poids de tirage non calés, qui serviront de base de départ pour le calage final.

Ces informations n'existent sous cette forme qu'à partir de 2006 à la suite de la refonte des enquêtes Acemo (bases POIDS06, POIDS07, POIDS08, POIDS09). Pour les années précédentes, les tables ont été reconstruites *a posteriori*.

Pour les années 2003 à 2005, elles ont été construites sous la même forme que POIDS06 à partir des fichiers de tirage fournissant le taux de tirage de chaque strate.

Pour les années 2001 et 2002, les bases de tirage n'étant pas disponibles, les taux ont été déduits des poids de sondage théoriques (figures 7 et 8).

Pour l'année 2000, le taux de sondage théorique provient de la table PONIND00.

Les pondérations 1999 ne sont pas utiles car le calcul de l'évolution de salaire entre le 4^e trimestre 1999 (premier trimestre du panel Acemo) et le 1^{er} trimestre 2000 fait appel aux pondérations 2000 en raison du décalage lié au calendrier de collecte (voir 1.4).

**Figure 7 : Probabilités d'inclusion théorique
pour les établissements d'entreprises répondant de manière groupée (en 2001 et 2002)**

Taille d'établissement	Taille d'entreprise			
	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 salariés ou plus
10 à 19 salariés	1/18	1/16	1/6	1
20 à 49 salariés		1/16	1/6	1
50 à 99 salariés			1/6	1
100 salariés ou plus				1

**Figure 8 : Probabilités d'inclusion
pour les établissements d'entreprises ne répondant pas de manière groupée (en 2001 et 2002)**

Taille d'établissement	Taille d'entreprise			
	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 salariés ou plus
10 à 19 salariés	1/18*1/18	1/16*1/18	1/6*1/18	1*1/18
20 à 49 salariés		1/16*1/16	1/6*1/16	1*1/16
50 à 99 salariés			1/6*1/6	1*1/6
100 salariés ou plus				1*1

➤ **Les tables PONIND_POSTE et PONAGR_POSTE⁸**

Afin de systématiser l'usage de ces pondérations et de standardiser les programmes de calculs d'évolutions, deux tables de pondérations ont été constituées à partir de ces tables annuelles de façon à ce qu'elles puissent être directement appariées avec le panel Acemo.

La table PONIND_POSTE a été constituée en empilant les données des bases annuelles PONIND_{aa} et en les « multipliant » par les informations des bases annuelles POIDS_{aa}. Autrement dit, on a reconstitué directement la pondération $eff_{etab}(p) * \alpha_{etab}$ qui intervient dans la première étape du calcul des évolutions trimestrielles (voir 3.1). La base ainsi constituée présente la même structure poste-établissement-année que le panel et peut donc lui être appariée directement *via* l'identifiant de l'établissement, le numéro du poste et l'année.

La table PONAGR_POSTE a été contruite en empilant les données des bases annuelles PONAGR_{aa} et contient les pondérations $eff_{strate}(p)$ pour chaque strate, chaque poste et chaque année.

⁸ En parallèle des bases PONIND_POSTE et PONAGR_POSTE ont été créées les bases PONIND_ETAB et PONAGR_ETAB relatives au panel d'établissement (voir notes de bas de page n°1 et 2).

CHAPITRE 2 : LA BASE DES ACCORDS SALARIAUX DE BRANCHE DGT-DARES

1. La négociation salariale de branche

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

1.1. La grille de classification des emplois

Chaque branche définit des grilles de classification des emplois. Le salaire conventionnel est le salaire en dessous duquel un salarié ne peut être rémunéré étant donnée sa position dans la grille de classification (figure 9).

Figure 9. Grille des salaires conventionnels de la branche de la Chimie au 1er septembre 2009

Catégorie socioprofessionnelle	Coefficient dans la grille de classification	Salaires conventionnel mensuel
Ouvrier et employé	130	1 462,17
	140	1 484,22
	150	1 506,28
	160	1 528,35
	175	1 561,44
	190	1 594,55
	205	1 627,65
Profession intermédiaire	225	1 671,75
	235	1 746,05
	250	1 857,50
	275	2 043,25
	300	2 229,00
	325	2 414,75
	360	2 674,80
Cadre	350	2 600,50
	400	2 972,00
	460	3 417,80
	480	3 566,40
	510	3 789,30
	550	4 086,50
	660	4 903,80
	770	5 721,10
880	6 538,40	

1.2. La négociation : salaires négociés, accords et extension

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

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

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

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

2. Le suivi de la négociation salariale par la DGT

2.1. Branches suivies

Dans le cadre du comité de suivi de la négociation salariale, la Direction générale du travail (DGT) réalise un suivi détaillé des textes salariaux (accords, avenants et recommandations patronales à force obligatoire) pour un échantillon de branches relevant de sa compétence et couvrant, ou ayant couvert, plus de 5 000 salariés (Ministère du Travail, 2010). Les conventions agricoles, les conventions d'entreprise et les statuts ne font pas partie de ce champ. Sont également exclus les accords interprofessionnels (concernant les voyageurs, représentants et placiers-VRP par exemple), les branches qui ont des grilles hiérarchiques multiples et complexes et ne peuvent faire l'objet de regroupements cohérents pour le suivi (journalistes par exemple) et les branches du secteur sanitaire et social dont les accords salariaux relèvent d'un agrément du ministère en charge de la santé et non du ministère en charge du travail. Dans tout ce qui suit, on englobe sous le terme général d'accord, les accords et avenants salariaux ainsi que les recommandations patronales à force obligatoire.

L'échantillon suivi par la DGT a évolué au cours du temps. Avant 2003, il se restreignait aux branches de plus de 10 000 salariés et 10 niveaux de qualification étaient suivis (2 par catégorie : ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise, cadre). A partir de 2003, le champ est étendu aux branches de 5 000 salariés et 8 niveaux de qualification sont suivis. Depuis 2006, les branches du spectacle ne font plus partie de l'échantillon car le champ des conventions de ce secteur a fait l'objet de redéfinitions. Par ailleurs, la méthode d'estimation des effectifs a changé en 2006, ce qui a conduit à introduire dans l'échantillon quatre nouvelles branches de plus de 5 000 salariés. En

revanche, certaines branches qui avaient plus de 5 000 salariés et en ont désormais moins selon les nouvelles estimations ont été conservées dans l'échantillon.

2.2. Niveaux de qualification suivis

Chaque fois qu'un relèvement de branche prend effet, la DGT enregistre les nouveaux niveaux de salaires conventionnels et les augmentations correspondantes dans la base de données des conventions collectives (BDCC). Ces données ne sont enregistrées que pour les niveaux de qualification minimum et maximum de chacune des quatre catégories socioprofessionnelles potentiellement couvertes par la branche, soit huit niveaux de qualification au maximum. La DGT ne suit donc pas tous les niveaux de qualification de la branche mais seulement des niveaux représentatifs de l'évolution des salaires conventionnels (voir 1.2 chapitre 3). La délimitation des catégories socioprofessionnelles est soit explicitement définie par la branche, soit définie par la DGT (voir 1.2. chapitre 3) et ce, uniquement à des fins d'exploitation des accords, sans valeur juridique.

2.3. Salaires conventionnels suivis

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

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

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

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

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

À partir des données de la DGT, la Dares a constitué un panel trimestriel des niveaux et des évolutions de salaire conventionnel sur la période 2003-2009⁹ pour un échantillon de 278 branches couvrant, ou ayant couvert, plus de 5 000 salariés, soit 13,8 millions de salariés au total en 2008. Ces effectifs sont estimés par la Dares à partir d'une exploitation conjointe des enquêtes Acemo complémentaires sur la répartition des salariés et les conventions collectives et des DADS 2008, sauf pour les branches du BTP et des particuliers employeurs dont les effectifs sont transmis directement par les branches. Le panel est actualisé chaque année à partir des données définitives de la DGT c'est-à-dire en N+2 pour les données de l'année N.

⁹ Depuis la rédaction de ce document d'étude, la base DGT-Dares a été étendue et couvre actuellement une période allant jusqu'au 4^e trimestre de 2012. Fin 2015, elle sera de nouveau étendue et pour couvrir jusqu'au 4^e trimestre de 2014.

3.1. La mise en panel des données

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

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

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

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

3.3. Conventions collectives et avenants infranationaux

Comme le panel Acemo, la base DGT-Dares contient un identifiant des branches : le code de la convention collective (code IDCC) et, dans certains cas, le numéro d'avenant infranational¹⁰.

➤ Mise à jour des codes IDCC

Plusieurs conventions collectives ont été supprimées et remplacées par de nouvelles et ont donc changé de code IDCC au cours de la période 2003-2009. Par exemple la convention collective « 00082 – Métallurgie Belfort Montbéliard » a été remplacée par la convention « 02755 – Métallurgie Belfort Montbéliard » en juillet 2008. Dans les données DGT, les accords relatifs à la Métallurgie Belfort Montbéliard apparaîtront d'abord sous l'IDCC 00082 jusqu'en juillet 2008 puis sous l'IDCC 02755. En revanche, dans le panel Acemo, seul l'IDCC le plus récent est conservé (voir 2.2 chapitre 1). Ainsi, même pour les données antérieures à 2008, l'IDCC de la Métallurgie Belfort Montbéliard enregistré est 02755 et non 00082.

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

¹⁰ Les conventions ou les accords collectifs peuvent être signés soit au niveau national, soit à un niveau régional, départemental voire local : on parle alors de texte infranational. Les conventions et les accords sont fréquemment amendés par des avenants. Par définition, tous les avenants des textes infranationaux seront infranationaux. Il arrive aussi que certains textes nationaux soient modifiés par des avenants infranationaux, c'est-à-dire dont le champ d'application est géographiquement plus réduit. C'est par exemple le cas d'une branche comme les entreprises d'architecture dont l'évolution des salaires est toujours régie par des avenants infranationaux.

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

On obtient ainsi un panel des niveaux et des évolutions de salaire conventionnel par branche et niveau de qualification sur la période 2003-2009 (figure 10). Cette base DGT-Dares contient 49 056 observations. Lorsque plusieurs types de salaires conventionnels sont négociés au sein de la branche (hiérarchiques, garantis mensuels, garantis annuels), le panel contient les niveaux et les évolutions pour chaque type de salaire. Ce panel contient également des informations sur la branche (identifiant de convention collective, effectifs totaux et par niveau de qualification) et l'accord (date de signature, date d'effet, date d'extension). Cette base peut être utilisée dans d'autres buts que l'appariement avec le panel Acemo. Elle a notamment été mobilisée pour dresser un panorama des salaires conventionnels sur la période 2003-2009 (André, Bréda, 2011).

Figure 10. Mise à jour des IDCC

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

CHAPITRE 3 : APPARIEMENT DES DEUX BASES DE DONNÉES : HYPOTHÈSES, PROBLÈMES ET SOLUTIONS RETENUES

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

Chacune de ces dimensions d'appariement présente des difficultés particulières détaillées ci-après. Cet exercice n'est pas direct, notamment car le panel Acemo se structure autour de douze niveaux de qualification tandis que la base DGT-Dares n'en considère que huit (figure 11). Cependant l'appariement est facilité par le fait que les découpages en niveaux de qualification suivent la même logique dans l'enquête Acemo trimestrielle et dans la BDCC. En effet, tous deux sont construits à partir de la grille de classification de la branche. Surtout, comme nous allons le voir ci-dessous, l'appariement est rendu possible car les hausses suivies par la DGT sont « représentatives » des hausses des niveaux de qualification des grilles conventionnelles.

Figure 11. Extrait de la base des accords salariaux DGT-Dares

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

Figure 12. Schéma comparatif des structures des deux bases à appairer

<i>Enquête Acemo trimestrielle</i>			<i>Base des accords salariaux de branche DGT-Dares</i>	
Catégorie socioprofessionnelle	Niveau de qualification	Niveau de poste	Catégorie socioprofessionnelle	Niveau de qualification
Ouvriers	1	1	Ouvriers	Min
	2	2		Max
	3	3	Employés	Min
1	4	Max		
2	5	Professions intermédiaires		Min
3	6		Max	
1	7		Cadres	Min
2	8	Max		
3	9	Min		
Professions intermédiaires	1	10	Max	
	2	11		
	3	12		

1. Rapprochement des niveaux de qualification

1.1. Niveaux de qualification « représentatifs »

Dans le cadre de la relance de la négociation impulsée par les pouvoirs publics en 2005, les branches ont été incitées à maintenir les salaires conventionnels à un niveau supérieur ou égal au Smic : on observe ainsi qu'entre 2003 et 2009, les salaires conventionnels des plus faibles niveaux de qualification ouvriers et employés ont été augmentés plus fortement que les plus hauts niveaux de qualification pour rattraper le Smic (figure 13). Cependant, comme le salaire conventionnel d'un niveau de qualification donné doit rester inférieur à celui du niveau directement supérieur, on peut faire l'hypothèse que les hausses octroyées aux niveaux proches du plus faible niveau de qualification sont proches de la hausse octroyée à celui-ci. Pour les ouvriers et les employés, on observe ainsi deux « groupes » de hausses : les hausses des niveaux proches du niveau de qualification minimum et les autres, qui sont souvent inférieures aux premières. Pour les professions intermédiaires et les cadres, les hausses sont en revanche peu différenciées le long de la grille de classification (figure 11).

1.2. Concordanance des niveaux de qualification du panel Acemo et de la base DGT-Dares

Pour établir les grilles de classification de l'enquête Acemo, la Dares utilise, lorsqu'il existe, le découpage par catégorie socioprofessionnelle défini par la branche. Lorsqu'un tel découpage n'existe pas, la Dares se base sur la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles de l'Insee pour les délimiter. En général, la DGT s'aligne sur les découpages proposés par la Dares pour le suivi des huit niveaux de qualification ; dans de rares cas cependant, les niveaux de qualification minimum et maximum diffèrent entre Dares et DGT (voir 2.1).

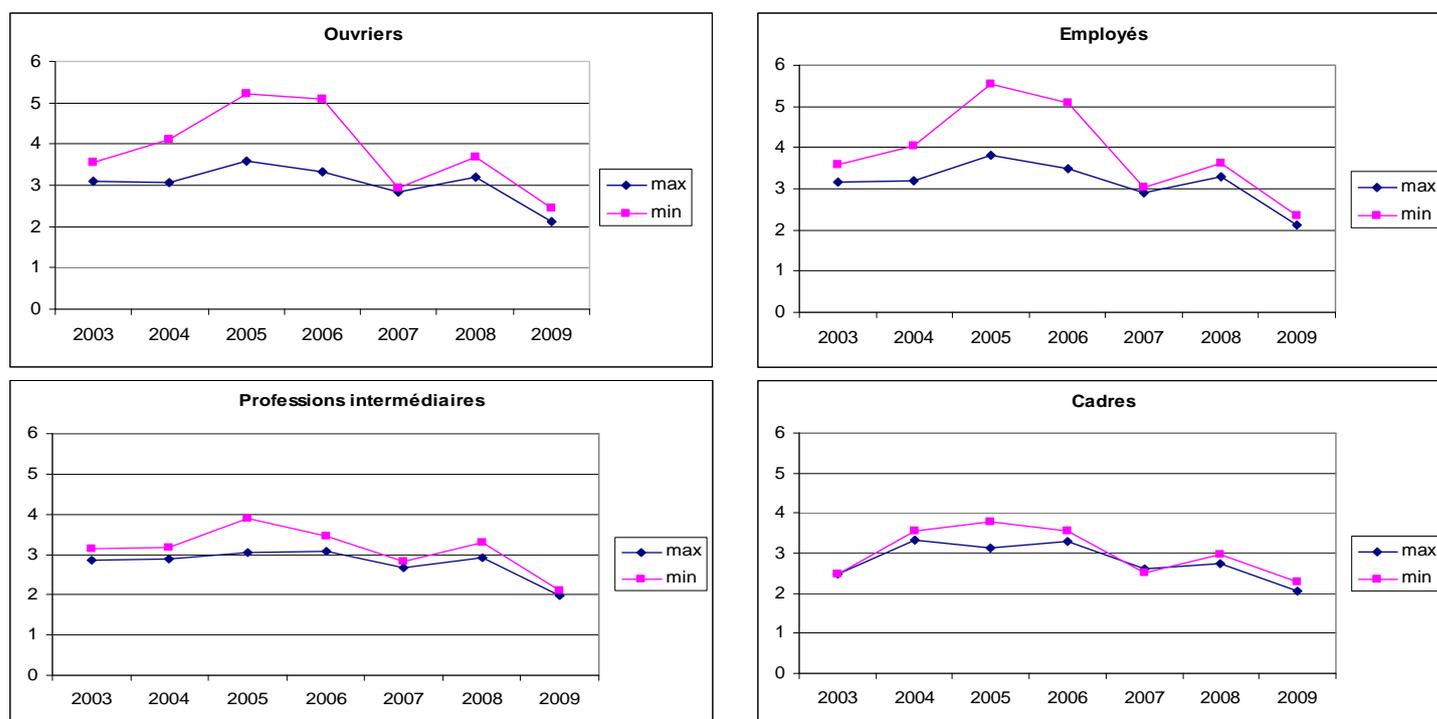
Ainsi, pour une catégorie socioprofessionnelle donnée, le niveau de qualification minimum suivi par la DGT correspond généralement au niveau de qualification minimum du niveau 1 de l'enquête Acemo trimestrielle. Par exemple, pour la branche de la chimie, il s'agit du coefficient 130 pour les ouvriers et les employés, du 225 pour les professions intermédiaires et du 350 pour les cadres (figure 14). De même, le niveau de qualification maximum suivi par la DGT correspond au niveau de qualification maximum du niveau 3 de l'enquête Acemo trimestrielle. Dans l'exemple de la figure 14, il s'agit du coefficient 205 pour les ouvriers et les employés, du 360 pour les professions intermédiaires et du 880 pour les cadres.

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

Les niveaux de qualification ont donc été rapprochés sous l'hypothèse que la hausse du niveau de qualification minimum de chaque catégorie socioprofessionnelle est représentative de la hausse de la catégorie 1 Acemo et que la hausse du niveau de qualification maximum est représentative de la hausse des catégories 2 et 3 Acemo (figure 15).

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

Figure 13. Hausses de salaire conventionnel annuelles octroyées en moyenne au niveau de qualification le plus faible et au plus élevé, par catégorie socioprofessionnelle (en %)



Source : base des accords salariaux de branche DGT-Dares.

Figure 14. Correspondance des classifications Acemo et DGT pour la branche « 00044-Chimie »

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

Figure 15. Appariement des niveaux de qualification Acemo et DGT

Catégorie socioprofessionnelle	Niveau de qualification Acemo	Hausse de salaire conventionnel attribuée par rapprochement
Ouvrier	1	Ouvriers - min
	2	Ouvriers -max
	3	
Employé	1	Employés - min
	2	Employés - max
	3	
Profession intermédiaire	1	Professions intermédiaires - min
	2	Professions intermédiaires - max
	3	
Cadre	1	Cadres - min
	2	Cadres - max
	3	

2. Traitements spécifiques

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

2.1. Divergence de niveaux de qualification Acemo et DGT

Lorsqu'il y a divergence entre niveaux de qualification (voir 1.2), les données de la base des accords salariaux de branche DGT-Dares sont retraitées afin d'être mises en conformité avec les données de l'enquête Acemo. Par exemple, dans la convention de l'industrie de l'habillement, la DGT considère que le niveau de qualification maximum des employés est le 3-4 ; pour la Dares, il s'agit du 3-2. Les données concernant le niveau de qualification 3-4 sont donc remplacées par celles concernant le 3-2 dans la base DGT-Dares. Cela concerne peu de branches, traitées au cas par cas (figure 16).

2.2. Cadres hors barème

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

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

Figure 16. Divergences entre niveaux de postes Acemo et niveaux de qualification DGT à corriger

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

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

3. Rapprochement des conventions collectives

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

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

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

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

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

Note : ce sont des pourcentages d'effectifs pondérés.

4. Mise en cohérence des trimestres d'application effective

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

4.1. Accords rétroactifs

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

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

4.2. Délais d'extension

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

On fait l'hypothèse qu'à la date d'effet toutes les entreprises sont concernées par la revalorisation. L'appariement de la base DGT-Dares et du panel Acemo se fait donc via le trimestre d'application effective de l'accord.

5. Conclusions sur l'appariement et limites des données

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

données des deux sources. Les données construites ne sont naturellement pas exemptes de limites, nous mentionnons les principales ci-après.

➤ **Le suivi du salaire mensuel brut de base**

L'assiette du SMB est inférieure à celle des minima conventionnels (hiérarchiques ou garantis), lesquelles peuvent inclure certaines primes. L'impact du salaire conventionnel peut être sous-estimé puisque l'on ne capture que son impact sur le SMB et non sur l'évolution de ces primes. Un autre risque de sous-estimation vient du fait que les entreprises peuvent verser l'écart entre salaire effectif et salaire conventionnel sous forme de prime, ce qui ne devrait a priori pas apparaître dans le SMB.

➤ **Les entreprises de moins de 10 salariés absentes du champ**

Les entreprises de moins de 10 salariés sont hors du champ de l'enquête Acemo trimestrielle. Or, la négociation de branche joue un rôle important dans la fixation des règles salariales dans ces entreprises où la négociation d'entreprise est peu développée. Une facette importante de la négociation de branche ne peut donc pas être étudiée à partir de ces données.

➤ **Observation trimestrielle**

L'unité d'observation est le trimestre. Si un accord est en vigueur en fin de trimestre alors que la hausse du SMB a eu lieu en début de trimestre, on risque de conclure à tort à un effet du salaire conventionnel sur le SMB.

➤ **Comparaison des niveaux de salaires conventionnels et de SMB**

L'enquête Acemo trimestrielle ne permet pas une analyse en coupe des niveaux de salaire car les postes ne sont pas sélectionnés aléatoirement au sein des unités interrogées. On ne peut donc pas voir si, dans les branches où le SMB est largement supérieur au salaire conventionnel, les revalorisations de branche influencent quand même l'évolution du SMB.

CONCLUSION : DES DONNÉES ORIGINALES POUR ÉTUDIER LE LIEN ENTRE REVALORISATIONS DES MINIMA DE BRANCHE ET ÉVOLUTION DES SALAIRES DE BASE

Proposer une évaluation agrégée des revalorisations de branche

Les données originales décrites dans ce document de travail permettent d'associer des effectifs (ceux de l'enquête Acemo) à des évolutions des minima conventionnels, ce qui permet pour la première fois de proposer des évolutions agrégées des minima de branche. Ces données ouvrent la voie à une vision synthétique, inédite, de la négociation salariale sur le champ concurrentiel.

Une première étude de l'impact des revalorisations de branche sur les salaires de base

L'appariement du Panel Acemo avec la base DGT-Dares a conduit en 2012 à la publication de premiers travaux sur l'impact des hausses de salaire conventionnel négociées sur l'évolution du salaire mensuel brut de base entre 2003 et 2009 (André, 2012). Cet impact était analysé dans 251 branches du secteur concurrentiel couvrant 10,5 millions de salariés.

Cette étude a permis de communiquer pour la première fois une évolution agrégée des minima conventionnels non pas sur quelques branches isolées, mais sur un champ concurrentiel couvrant plus de 10,5 millions de salariés. Sur ce champ, les revalorisations de salaire conventionnel ont eu, en plus de celles du Smic, un effet légèrement positif en moyenne sur l'évolution du salaire mensuel brut de base (SMB) des entreprises de 10 salariés ou plus sur la période 2003-2009. Cet effet peut fortement varier d'une branche à l'autre. Cette étude a en outre permis d'établir quelques résultats structurels sur l'effet de la revalorisation des minima conventionnels sur les salaires, notamment qu'il est plus faible dans les grandes entreprises et décroît avec la durée écoulée depuis la dernière revalorisation.

Vers une étude de l'impact de la négociation sur les salaires pendant la crise

Des travaux sont actuellement en cours à la Dares pour prolonger les travaux d'appariement de ces données originales. Ils visent à étudier l'impact de la négociation collective sur les salaires de base et sur les salaires effectivement distribués. Le débat économique actuel en France pointe notamment le faible ajustement à la baisse de la dynamique salariale entre 2009 et 2012, dans un contexte de crise économique historique. Ces travaux permettront d'éclairer le rôle qu'a pu jouer la négociation collective sur cette relative résistance des salaires à la crise.

BIBLIOGRAPHIE

André C. (2012), « L'impact des relèvements salariaux de branche sur l'évolution du salaire mensuel brut de base entre 2003 et 2009 », *Dares Analyses* n° 011.

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

Caron, N., Deville, J.C. (1997), « Comparaison de deux estimateurs par le ratio stratifiés et application aux enquêtes auprès des entreprises », *Document des travail de l'Insee* n° 9703.

Goarant C., Muller L. (2011), « Les effets des hausses du Smic sur les salaires mensuels dans les entreprises de plus de 10 salariés de 2006 à 2009 », *Insee-Références Salaire Emploi*, édition 2011.

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

Ministère du Travail (2010), La négociation collective en 2011, *Bilans et rapports*, juin.

ANNEXE 1 : CONTENU DU PANEL ACEMO COMPLET

Le panel Acemo est une base de données longitudinales au niveau poste-établissement.

➤ Liste des variables du panel Acemo

VARIABLE	DESCRIPTION	MODALITES
IDENTIFIANTS DES OBSERVATIONS		
S_ET	NUMERO DE SUIVI DE L'UNITE	NUM
SIRET	SIRET DE L'ETABLISSEMENT REpondANT	5 CARACT.
POSTE	TYPE DE POSTE	1 A 12
TRIM	TRIMESTRE DES DONNEES	T1 A T4
AN	ANNEE DES DONNEES	2000 A 2010
ANPOIDS	IDENTIFIANT POUR APPARIEMENT AVEC LES TABLES DE PONDERATION	2000 A 2010
T	VARIABLE IDENTIFIANT LE TRIMESTRE	2 A 45
VARIABLES DE L'ENQUETE ACEMO TRIMESTRIELLE RELATIVES AU POSTE		
SALME	SALAIRE MENSUEL DE BASE DU POSTE	NUM
HORM	SALAIRE HORAIRE DE BASE	NUM
COEF	COEFFICIENT DU POSTE DANS LA GRILLE DE CLASSIFICATION DE L'ETABLISSEMENT	4 CARACT.
VARIABLES DE GESTION DE L'ENQUETE ACEMO TRIMESTRIELLE RELATIVES AUX UNITES		
NICGR	INDICATRICE DE GROUPEMENT DES REPONSES	5 CARACT.
C_TEFEND	TAILLE DE L'ENTREPRISE	'1' A '6'
IDCC_ETAB	CONVENTION COLLECTIVE <i>PRINCIPALE</i> DE L'UNITE	5 CARACT.
IDCC_POSTE	CONVENTION COLLECTIVE DU POSTE.	5 CARACT.
CRIS1_ETAB	CONVENTION COLLECTIVE PRINCIPALE DE L'ETABLISSEMENT REGROUPEE	'A' A 'Y'
DEP	DEPARTEMENT DE LOCALISATION DE L'ETABLISSEMENT	'01' A '95'
APETD_REV1	APET DE L'ETABLISSEMENT EN NAF REV.1	4 CARACT.
APETD_REV2	APET DE L'ETABLISSEMENT EN NAF REV.2	5 CARACT.
VARIABLES CONCERNANT LE PASSAGE A LA RTT ET VARIABLES ASSOCIEES		
DATRRT	TRIMESTRE DE PASSAGE DE L'ETABLISSEMENT A LA RTT	-10 A 45
GMR	TYPE DE GARANTIE MENSUELLE DE REMUNERATION	1 A 5
SMICHA	MINIMUM SALARIAL HORAIRE AUQUEL L'ETABLISSEMENT EST SOUMIS CHAQUE TRIMESTRE	NUM
SMICH	NIVEAU DU SMIC HORAIRE	NUM

➤ **Liste des variables du panel établissement**

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