

PREMIÈRES SYNTHÈSES

L'IMPACT DES CONVENTIONS COLLECTIVES SUR LES POLITIQUES SALARIALES D'ENTREPRISE : LE CAS DE SIX BRANCHES PROFESSIONNELLES

En quoi la négociation collective de branche influence-t-elle la politique salariale des entreprises ? Cette question a été examinée dans six branches professionnelles du secteur tertiaire (magasins populaires, coiffure, banque) et de l'industrie (chaussure, habillement, chimie). Malgré un écart moyen de 28% entre les salaires perçus par les individus et les salaires conventionnels, la structure salariale au sein des entreprises apparaît intimement liée à celle qui découle de l'application des grilles de classification de branches.

Si les entreprises ont tendance à revendiquer plus d'autonomie dans la mise en oeuvre de leur politique salariale, c'est souvent au travers de l'utilisation même des grilles de classification qu'elles dégagent des marges de manoeuvre en matière de détermination des salaires.

Comme dans la plupart des pays industrialisés, les entreprises françaises déterminent librement les rémunérations qu'elles versent à leurs employés. Elles doivent cependant respecter certaines règles institutionnelles, comme le SMIC ou les salaires minimaux négociés dans le cadre de la convention collective de branche à laquelle elles sont affiliées. Ces dernières années, le débat concernant le rôle joué par les minima conventionnels a été ravivé par le constat du dépassement chronique des bas salaires conventionnels par le SMIC dans de nombreuses branches professionnelles. Pour les salariés les moins payés, le rôle de la négociation collective de branche s'en trouve affaibli, tant en matière de fixation des minima conventionnels, qu'en termes de perspectives de déroulements de carrières (1). De plus, des études an-

(1) - O. Barrat, D. Folquès, «La négociation salariale de branche entre 1985 et 1993», *Premières Synthèses* n°85, avril 1995, MTAf-DARES.



térieures (2) ont montré qu'il existait un écart d'environ 20 % entre minima conventionnels et salaires effectifs. Dans ce contexte, dans quelle mesure les négociations salariales de branche influent-elles sur les politiques mises en place par les firmes ? L'obligation d'appliquer des minima de branche n'est-elle pas formelle en grande partie ?

L'articulation entre la négociation salariale de branche et d'entreprise est ici étudiée dans six branches du secteur tertiaire (**magasins populaires, coiffure, banque**) et de l'industrie (**chaussure, habillement et chimie**). Dans ces branches, le SMIC et les recommandations patronales constituent les éléments prédominants du système de règles salariales. En effet, l'absence d'accords salariaux de branche, ou la négociation de premiers niveaux des minima conventionnels en deçà ou à des niveaux très proches du SMIC, confère un rôle essentiel aux décisions unilatérales des employeurs et à la politique du SMIC. Dans ces conditions, on peut isoler en tant que telles les politiques salariales spécifiques des entreprises, et observer comment la négociation d'entreprise prend le relais de la négociation de branche.

Négociation salariale de branche : de nouveaux instruments...

Dans de nombreuses branches, les partenaires sociaux ont introduit, ces dernières années, de nouveaux instruments pour faire face aux difficultés de la négociation salariale : les *rémunérations*

(2) - C. Afsa, N. Lanfranchi, «Le rôle normatif de la négociation de branche», *Travail et Emploi* n°45, 1990.

(3) - D. Folquès, «Revalorisation des bas salaires conventionnels : un salaire minimum garanti plutôt qu'une refonte des classifications», *Premières Informations* n° 333, 27 mai 1993, MTA-F-DARES.

tions garanties, annuelles ou mensuelles. Les objectifs poursuivis étaient le plus souvent d'étendre le 13ème mois à l'ensemble des entreprises, ou de relever les salaires des bas de grille, sans avoir à relever de façon uniforme les salaires de l'ensemble de la grille (3). L'introduction des salaires garantis permet en effet d'afficher des minima conventionnels plus élevés et plus proches de la valeur du SMIC, mais a pour effet de susciter de nouvelles négociations portant sur la composition même de l'assiette de calcul des salaires conventionnels. Quels sont les éléments à prendre en considération au-delà du seul salaire mensuel de base hors primes ? Cette question a constitué un point d'achoppement des négociations salariales dans les magasins populaires et l'industrie de l'habillement, et a fait l'objet d'une longue négociation dans la chimie. C'est notamment lorsque les rémunérations

garanties sont négociées sur une base annuelle que les réticences des organisations syndicales sont les plus fortes.

... qui impliquent un relâchement du lien avec la grille conventionnelle

Les minima garantis sont souvent établis pour couvrir simultanément plusieurs niveaux de coefficients. Dans la chimie, des rémunérations annuelles garanties sont instituées en 1991 : 5 niveaux de rémunérations annuelles garanties couvrent les 10 premiers coefficients. Ces rémunérations ne sont pas hiérarchisées et peuvent évoluer indépendamment les unes des autres. Dans l'habillement, on passe d'une douzaine de coefficients concernant les ouvriers à 4 barèmes mensuels. La hiérarchie salariale établie par la convention collective perd alors de sa pertinence, dans la mesure où ces regroupements de coefficients impliquent un aplanissement des hiérarchies de salaires conventionnels.

Encadré

LES DONNÉES UTILISÉES

Des entretiens ont été réalisés auprès des différents interlocuteurs patronaux et syndicaux, dans les entreprises et dans les fédérations de branche (en moyenne, cinq entreprises par branche ont été enquêtées). Les informations recueillies ont permis de mieux appréhender l'articulation entre les négociations de branche et les politiques salariales d'entreprises (1).

Parallèlement, des données issues de l'enquête de l'Insee sur la structure des salaires en 1992 ont été utilisées. Un sous-échantillon de six branches professionnelles (**Banque, Bâtiment, Chimie, Habillement, Coiffure, Chaussure**) a été extrait. L'information ainsi mobilisée concerne 6 348 salariés répartis dans 691 établissements du secteur non agricole. Les variables utilisées concernent principalement les caractéristiques des individus (sexe, éducation, expérience professionnelle, type de contrat, nationalité ...). Le salaire minimum de branche a été reconstitué, pour chaque salarié, à partir de son coefficient hiérarchique dans la convention collective de branche dont il relève. Ce salaire, que percevrait le salarié s'il était rémunéré au minimum de branche, ramené à une base horaire, peut ensuite être comparé au salaire effectivement perçu par le salarié, tel qu'il est renseigné dans l'enquête de l'Insee.

(1) - Etude complète à paraître dans *Cahier Travail & Emploi* : «Négociations salariales : le lien branche-entreprise», sous la direction de D. Meurs.

Les salaires effectifs sont plus élevés que les minima conventionnels

En matière de salaires, les rapports entre la branche et l'entreprise sont ambigus : la branche doit établir un système de rémunérations minimales qui permette de réguler la concurrence en son sein, mais les entreprises cherchent à s'en affranchir partiellement, de manière à mettre en place une politique salariale spécifique.

A mesure que les accords salariaux de branche se raréfient, les politiques d'entreprise tendent à se différencier. Une entreprise qui bénéficierait d'une conjoncture économique favorable pourrait être conduite à accorder des augmentations de salaires supérieures à celles des minima conventionnels. Elle pourrait aussi mettre en place des primes non conventionnelles répondant à des objectifs propres (mise en place de primes de performances individuelles ou collectives par exemple).

Des écarts de 28% en moyenne

Au sein des six branches sélectionnées, l'écart moyen entre minima conventionnels et salaires effectifs est de 28 % (4) (tableau 1). Cependant, cet écart varie sensiblement d'une branche à l'autre. C'est dans les banques qu'il est le plus important : les salaires de base excèdent en moyenne de plus de 50 % les minima conventionnels, cet écart atteignant près de 90 % lorsque l'on tient compte de l'ensemble des éléments de la rémunéra-

(4) - Les calculs ont été réalisés sur un échantillon de plus de 6 000 salariés, travaillant dans six branches professionnelles. Les effectifs étaient insuffisants dans les magasins populaires, on a pris en compte dans l'échantillon la branche du bâtiment (de la région parisienne), qui présentait le double avantage d'une renégociation récente de la grille de classification et d'une forte proportion d'ouvriers dans les établissements.

(5) - A 100 % la corrélation entre les variables est parfaite.

tion. En revanche, dans l'industrie de la chaussure ou de l'habillement ces mêmes écarts sont respectivement de l'ordre de 17 % et de 28 %.

Le graphique 1 (page 4) montre l'écart dans chaque branche, entre les rémunérations effectives des salariés et celles qu'ils percevaient s'ils étaient rétribués au minimum conventionnel, compte tenu de leurs caractéristiques individuelles. Les banques se démarquent nettement des entreprises des autres branches : aucun salarié du secteur bancaire ne perçoit une rémunération effective égale au minimum conventionnel, alors que c'est le cas pour 10 % des salariés de l'industrie de la chaussure et pour 14 % de ceux de la coiffure ou de l'habillement. La négociation salariale de branche dans l'habillement, la coiffure, mais aussi la chaussure, revêt donc un enjeu apparemment plus immédiat pour ces salariés.

Un impact important des minima sur l'échelle des salaires effectifs

Ces écarts importants entre salaires minima conventionnels et rémunérations effectives pourraient laisser penser que la convention collective a peu d'impact sur la détermination des salaires. Or le tableau 2 montre au contraire qu'il existe une corrélation entre minima conventionnels et salaires effectifs. Et ce n'est pas forcément lorsque les écarts entre les deux sont les plus élevés que la négociation de branche a le moins de répercussion sur les rémunérations effectives : dans la banque, un écart moyen de 52% entre salaires de base et minima conventionnels s'accompagne d'une forte corrélation entre la distribution des salaires réels et celle des salaires conventionnels (81%)(5); a contrario, dans la branche coiffure où l'écart est plus réduit (19%),

Tableau 1
De forts écarts entre minima conventionnels et rémunérations effectives selon les branches professionnelles

En pourcentage

Branches	Ecart (1) moyen du minimum conventionnel :	
	au salaire de base horaire	à la rémunération totale horaire
Banques	52	89
Bâtiment*	19	41
Chimie	21	55
Habillement	17	28
Coiffure	19	29
Chaussures	17	28
Ensemble	28	58

* - Convention collective du Bâtiment de la région parisienne.

(1) - Ecart Type Ajusté Pondéré : estimateur sans biais des différentiels de salaires, pondérés par les effectifs, selon la méthode de Krueger et Summers (1988).

Source : Insee, ECS 1992 ; échantillon de 6348 salariés dans 6 branches professionnelles.

Tableau 2
Fort impact de la convention collective sur les rémunérations effectives

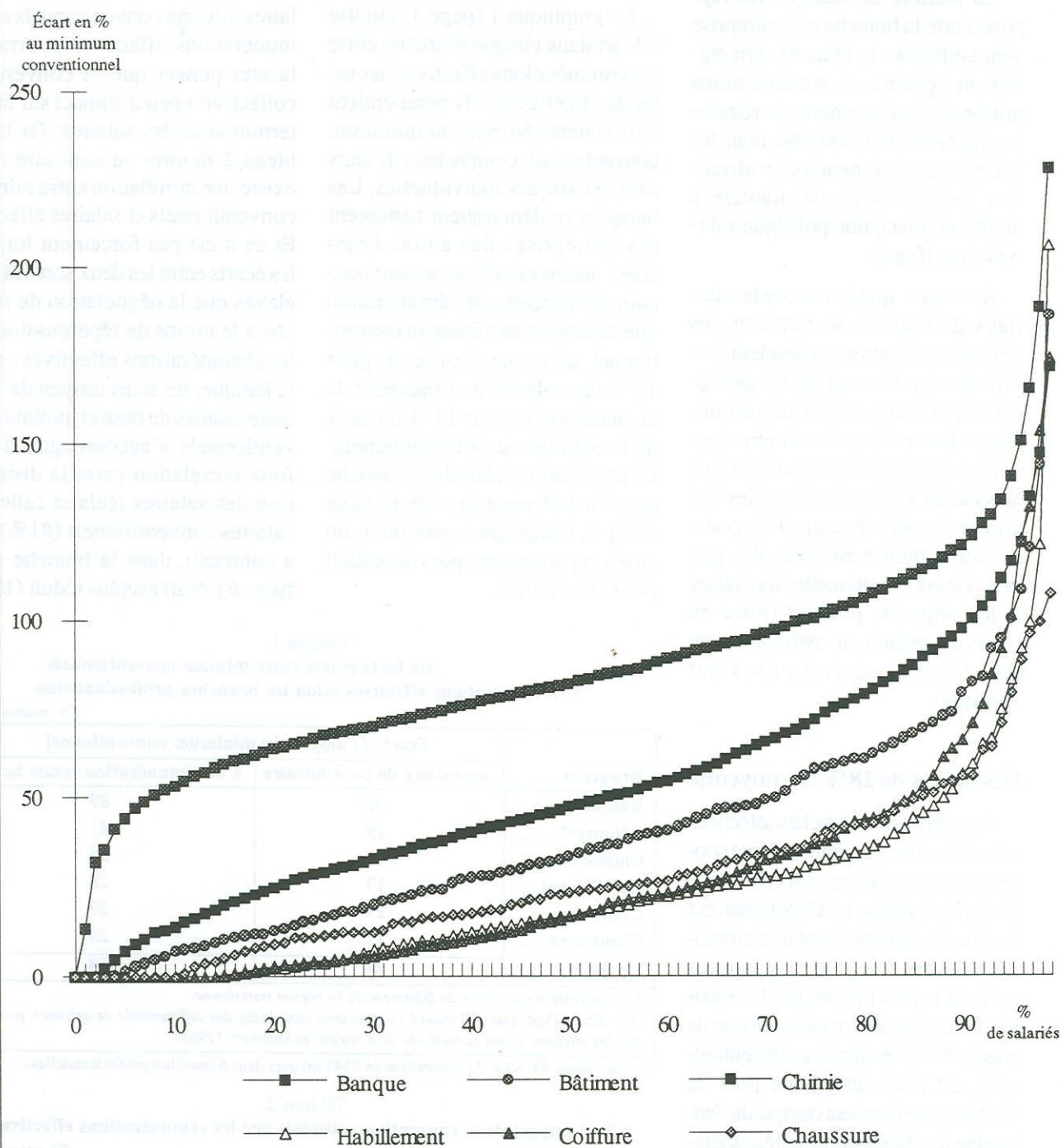
En pourcentage

Branches	Corrélation entre minimum conventionnel et :	
	salaire de base horaire	rémunération totale horaire
Banques	81	78
Bâtiment*	77	78
Chimie	90	82
Habillement	60	61
Coiffure	46	43
Chaussures	75	70
Ensemble	84	76

* - Convention collective du Bâtiment de la région parisienne.

Source : Insee, ECS 1992 ; échantillon de 6348 salariés dans 6 branches professionnelles.

Graphique 1
Distribution des salariés par branche selon l'écart au minimum conventionnel



LECTURE : 10 % des salariés du secteur bancaire perçoivent une rémunération qui excède de 50 % le minimum conventionnel défini par la convention collective de la banque (minimum applicable au salarié, compte tenu de ses caractéristiques propres). La moitié des salariés de ce même secteur perçoivent une rémunération au moins supérieure à 80 % du salaire minimum conventionnel. Pour 10 % des salariés, la rémunération est supérieure de 120 % au minimum conventionnel.

la corrélation est également plus faible (46%).

Pour comprendre ce paradoxe, il faut revenir aux mécanismes institutionnels de fixation des salaires. Dans le secteur bancaire, les entreprises établissent et calculent les salaires de leurs employés en fonction de la valeur du point bancaire négocié au sein de la branche, ce qui explique la robustesse du lien entre minima conventionnels et rémunérations dans ce secteur (6). Dans la chimie, ce lien s'explique plutôt par une tradition consistant, dans les entreprises, à consentir des augmentations salariales au moins égales à celles négociées dans la branche, même lorsque les salaires effectifs sont supérieurs aux minima. En revanche, dans la coiffure ou l'habillement, des pratiques de rémunération au rendement expliquent que le lien entre négociation salariale de branche et politique salariale d'entreprise soit beaucoup plus distendu.

Compte tenu de l'existence d'un lien entre salaires effectifs et salaires négociés, on peut se demander quelle est la part des différences de salaires observée entre les branches, qui relève des spécificités de la main-d'oeuvre, et celle qui peut-être expliquée par des valorisations différenciées de ces spécificités d'une convention collective à l'autre.

Les différences dans les caractéristiques individuelles de la main-d'oeuvre expliquent une part importante des disparités salariales entre branches

Au sein de nos six branches l'écart entre la rémunération effective du travailleur moyen de chaque branche et celle du travailleur moyen de l'ensemble des six branches considérées est de l'ordre de 30 % (tableau 3). Si l'on tient compte des caractéristiques productives des individus et que l'on calcule cet écart pour des salariés ayant des caractéristiques identiques (voir

encadré), il passe alors de 30 % à 15 %. Cela signifie que les caractéristiques individuelles sont essentielles pour expliquer les disparités de salaires, entre branches, mais ne permettent pas d'expliquer des écarts résiduels d'environ 15%. Traditionnellement dans la littérature économique, on cherche à expliquer cet écart résiduel soit par des aptitudes individuelles non observée, soit par des différences de politiques salariales mises en place par les firmes (7), ou par des différences dans la force de l'influence syndicale locale. Cependant, la simple application des conventions de branche peut en elle-même être un facteur explicatif de ces différences inter-sectorielles.

L'application des grilles de classification conventionnelles : un facteur explicatif des disparités de rémunération d'une branche à l'autre...

Lorsque nous procédons à la même analyse en utilisant, non le salaire effectif, mais le minimum de branche correspondant à la classification du salarié, nous trouvons un écart entre salaires conventionnels moyens de 19 % entre les six branches analysées (tableau 3). Une fois prises en compte les caractéristiques individuelles, il reste un écart résiduel de 6 %. Cela signifie que d'une branche à l'autre, les caractéristiques identiques des individus sont valorisées différemment par les conventions collectives. Ce résultat suggère que les disparités de salaire constatées ne résultent pas

uniquement des décisions locales des entreprises, mais sont en partie induites par les négociations de branche sur les grilles de classifications et des minima afférents.

... et d'une profession à l'autre

Une autre optique consiste à s'intéresser, non aux différences de salaires entre les branches, mais aux écarts salariaux d'une profession à l'autre. On mesure alors les écarts de rémunération des travailleurs moyens de chaque profession et celle du travailleur moyen de l'échantillon. La dispersion des rémunérations effectives est d'environ 25 % (tableau 4). Le résultat le plus frappant est la quasi-égalité de la dispersion moyenne avec celle calculée sur la base des minima conventionnels. Il apparaît donc que l'essentiel des écarts de salaires d'une profession à l'autre est créé par l'application des grilles de classification de la convention collective. En d'autres termes, si les individus percevaient le minimum conventionnel plutôt que le salaire effectif, on observerait la même dispersion des salaires entre les professions.

(6) - Mis à part une petite proportion de primes établies en francs, le salaire de base et les différentes primes sont définis en points bancaires. La rémunération est alors obtenue par simple multiplication du nombre de points bancaires affectés à chaque salarié et de la valeur monétaire de ce point.

(7) - J. Abowd, F. Kramarz, «Les politiques salariales : individus et entreprises», *Revue Economique*, vol. 47, n° 3, Mai 1996.

Tableau 3
Ecart de rémunération du salarié moyen de chaque branche et de celle du salarié moyen de l'échantillon *

En pourcentage

Ecart (1)	Rémunérations effectives horaires	Minima conventionnels horaires
Caractéristiques individuelles distinctes	30	19
Caractéristiques individuelles identiques	15	6

(1) - Ecart Type Ajusté Pondéré : estimateur sans biais des différentiels de salaires, pondérés par les effectifs, selon la méthode de Krueger et Summers (1988).

Source : Insee, ECS 1992 ; * échantillon de 6348 salariés dans 6 branches professionnelles.

Les mécanismes institutionnels laissent des marges de manœuvre aux entreprises

Cette étude montre donc que malgré des écarts importants entre salaires effectifs et minima conventionnels, les hiérarchies salariales issues des grilles de classifications des conventions collectives se retrouvent en large part au niveau des entreprises. En outre, une partie non négligeable des disparités salariales ne sont dues, ni aux caractéristiques des individus ni à des effets d'établissements, mais aux caractéristiques de la négociation de branche. Cette utilisation par les entreprises des grilles de classification conventionnelles n'est pas contradictoire avec une volonté de développer au maximum leur autonomie vis à vis de la branche, afin de mettre en place des politiques salariales qui correspondent à leurs objec-

tifs propres. C'est dans ce sens qu'il faut comprendre la mise en oeuvre de politiques d'individualisation des salaires ou la négociation sur la gestion individuelle des carrières (8). Cette autonomie souhaitée par les entreprises en matière de politique salariale illustre leur objectif de contrôle de l'évolution de la masse salariale. Celui-ci passe, en partie, par une remise en cause des

mécanismes d'évolution automatique des salaires, négociés au niveau supérieur.

Olivier BARRAT (DARES),
Dominique MEURS
(PARIS II-ERMES).

(8) - F. Kogut-Kubiak, N. Quintero : «L'individualisation des carrières et des compétences : un objet de négociation», CEREQ, Bref n° 121, juin 1996

Tableau 4
Ecart de rémunération du salarié moyen de chaque profession*
et de celle du salarié moyen de l'échantillon

En pourcentage

Ecart (1)	Rémunérations effectives horaires	Minima conventionnels horaires
Caractéristiques individuelles distinctes..	35	29
Caractéristiques individuelles identiques	25	24

(1) Ecart Type Ajusté Pondéré : estimateur sans biais des différentiels de salaires, pondérés par les effectifs, selon la méthode de Krueger et Summers (1988).
* 23 grandes professions correspondant aux regroupements de la nomenclature PCS-ESE.

Source : Insee, ECS 1992 ; échantillon de 6348 salariés dans 6 branches professionnelles.

PREMIERES INFORMATIONS ET PREMIERES SYNTHESES sont éditées par le Ministère du travail et des affaires sociales, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES) 20 bis rue d'Estrées 75700 Paris 07 SP. Tél. : (1) 44.38.22.60. Télécopie (1) 44.38.24.43. Directeur de la publication : Claude Seibel.

Comité de rédaction : Jean-Yves Rognant et Catherine Demaison. Maquettistes : Daniel Lepesant et Guy Barbut. Conception graphique : Ministère du travail et des affaires sociales. Flashage : AMC, Paris. Impression : Ecoprint, Pontcarré et JC DM-BUDY, Paris. Reprographie : DARES. Abonnements : la documentation Française, 124 rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers cedex. Tél. : (1) 48.39.56.00. Télécopie : (1) 48.39.56.01 - PREMIERES INFORMATIONS ET PREMIERES SYNTHESES : 1 an (100 n°) : 650 F - Europe : 730 F - Autres pays : 970 F. Publicité : Ministère du travail et des affaires sociales. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD