
Dossier

Avertissement

Les résultats et analyses présentés dans la vue d'ensemble, dans les fiches sectorielles et dans la plupart des fiches thématiques sont, sauf mention contraire, définis sur la base d'unités légales **sur le champ des secteurs principalement marchands hors agriculture et hors secteurs financiers**.

Une unité légale est une entité juridique de droit public ou privé. Cette entité juridique peut être :

- une personne morale, type société, dont l'existence est reconnue par la loi indépendamment des personnes ou des institutions qui la possèdent ou qui en sont membres ;
- une personne physique, qui, en tant qu'indépendant, peut exercer une activité économique.

Elle est obligatoirement déclarée aux administrations compétentes (greffes des tribunaux, Sécurité sociale, DGI,...) pour exister. La catégorie juridique d'une telle unité dépend du choix des propriétaires ou de ses créateurs (pour des raisons organisationnelles, juridiques ou fiscales). L'unité légale est l'unité principale enregistrée dans Sirene.

Sauf mention explicite d'une référence à la catégorie d'entreprise définie par la loi de Modernisation de l'économie et son décret d'application 2008-1354 du 18 décembre 2008, le terme d'entreprise désigne dès lors dans cet ouvrage des unités légales.

Le champ des secteurs principalement marchands hors agriculture et hors secteurs financiers correspond dans la nomenclature d'activités françaises (NAF rév. 2) aux activités suivantes :

- industrie manufacturière, industrie extractives et autres (BE),
- construction (F),
- commerce de gros et de détail, transports, hébergement et restauration (GI),
- information et communication (J),
- activités immobilières (L),
- activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien (MN),
- arts, spectacles et activités récréatives (R),
- autres activités de services (S) à l'exclusion des activités des organisations associatives.

Dans cette nouvelle édition des *Entreprises en France*, le champ a été étendu à davantage d'entrepreneurs individuels et de sociétés civiles immobilières qui appartiennent en grande partie aux secteurs de la construction, de l'immobilier et des autres activités de services, notamment les activités artistiques, créatives et de spectacles. Ainsi, 200 000 unités supplémentaires sont prises en compte par rapport à 2011 mais leur poids économique est faible. Elles réalisent 15 milliards de chiffre d'affaires (sur les 3 700 milliards des unités légales du champ) et moins de 4 milliards de valeur ajoutée (sur 980 milliards).

Dans cette publication, les résultats de 2011 et les évolutions entre 2011 et 2012 sont présentés sur la base du champ de 2012.

Signes conventionnels utilisés

...	Résultat non disponible
///	Absence de résultat due à la nature des choses
e	Estimation
p	Résultat provisoire
r	Résultat révisé par rapport à l'édition précédente
n.s.	Résultat non significatif
€	Euro
K	Millier
M	Million
Md	Milliard
Réf.	Référence

Niveau de négociation collective et rémunération en France

Antoine Luciani*

En France, les accords collectifs, négociés au niveau des branches ou au niveau décentralisé (entreprise surtout, mais aussi établissement ou groupe), portent en premier lieu sur les salaires. En moyenne, les accords décentralisés correspondent à une rémunération supérieure – entre 13,5 % et 5,5 % selon le type d'accord – et à une part variable plus importante que les accords de branche. Des différences apparaissent entre niveaux décentralisés : la rémunération est plus élevée en cas d'accord de groupe que d'entreprise ou d'établissement. Les accords négociés au niveau de l'établissement correspondent à davantage d'individualisation de la rémunération via les primes alors que ceux au niveau du groupe renvoient à une flexibilisation plus forte de la masse salariale à travers l'épargne salariale. Ainsi, la part des primes dans la rémunération est supérieure de 1,2 point quand la négociation a lieu au niveau de l'établissement plutôt que de la branche. La part de l'épargne salariale est, quant à elle, plus élevée de 2 points dans les établissements appliquant des accords de groupe plutôt que de branche. Les accords décentralisés tendent également à accroître la dispersion salariale globale. En effet, l'écart de rémunération, selon que l'accord a été conclu au niveau de l'entreprise ou du groupe plutôt que de la branche, est deux fois plus important pour les 10 % de salariés les mieux rémunérés (dernier décile) que pour les 10 % les moins payés (premier décile).

En France, les salaires constituent l'objet principal des accords collectifs avec 34 % des accords signés par les délégués syndicaux en 2010, devant le temps de travail (25 %) et l'emploi (11 %) [Desage, 2012]. La négociation collective s'effectue au niveau interprofessionnel (qui sert très rarement pour les salaires), au niveau des branches professionnelles ou enfin de manière décentralisée (entreprise le plus souvent mais aussi établissement ou groupe, *encadré 1*). Ces négociations ne peuvent pas proposer de rémunération inférieure au Smic.

Cette étude vise à mettre en évidence les relations entre, d'une part, le niveau de négociation des accords collectifs sur les salaires et, d'autre part, le niveau de la rémunération, sa structure (part du salaire de base, des primes, de l'épargne salariale, de la rémunération différée) et sa dispersion entre salariés (globale et intra-établissement). Si plusieurs études ont déjà porté sur le lien entre le niveau de négociation et le niveau des salaires, celle-ci innove d'un point de vue empirique en abordant pour la première fois le lien entre niveau de négociation et composition de la rémunération.

L'étude s'appuie sur l'enquête Structure des salaires 2010 (ESS 2010) qui fournit des informations à la fois sur les accords collectifs appliqués par les établissements du secteur privé en France, et sur les composantes de la rémunération perçue par les salariés de ces établissements (*encadré 2*). Ces données appariées employeur-employé permettent d'estimer les relations entre niveau de négociation et rémunération à caractéristiques données des salariés et des établissements qui les emploient.

* Antoine Luciani, Insee.

Davantage d'accords décentralisés dans les grandes entreprises

Si les accords de branche et d'entreprise (au sens d'unité légale associée à un numéro Siren) sont les plus courants en France, les cas de figure sont nombreux (*encadré 1*). En effet, la négociation décentralisée peut avoir lieu au niveau de l'établissement ou du groupe. D'autres types d'accord peuvent être appliqués et il est également possible qu'aucun ne soit appliqué. Dans l'ESS 2010, les établissements répondent à la question suivante : « Pour les thèmes suivants, quel(s) type(s) d'accord(s) collectif(s) appliquez-vous en 2010 ? ». Différents niveaux d'accord sont proposés (branche, entreprise, établissement, groupe, autres) ou

Encadré 1

Législation

La négociation peut être obligatoire dès lors qu'un délégué syndical est présent dans l'entreprise, mais obligation de négocier ne signifie pas obligation de conclure.

Un accord collectif ne peut qu'améliorer la situation des salariés par rapport aux dispositions de la loi sauf si cette dernière en dispose autrement. Mais un accord d'entreprise peut comporter des dispositions moins favorables qu'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large (accord de branche par exemple) sauf dans deux cas :

- lorsque l'accord de branche lui-même l'interdit ;
- lorsque l'accord d'entreprise porte sur les domaines suivants : salaires minima, classification des postes (qualification, responsabilité), garanties collectives de protection sociale complémentaire, mutualisation des fonds de la formation professionnelle.

Les articles L. 131-4-2 et L. 241-13 du code de la Sécurité sociale conditionnent le bénéfice de certains allègements de cotisations sociales au respect de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, lorsque l'entreprise y est assujettie (entreprises dont l'effectif est d'au moins 50 salariés, où sont désignés un ou plusieurs délégués syndicaux). En cas de non-respect, les allègements sont réduits puis supprimés si l'entreprise persiste.

Obligation d'application : si une entreprise entre dans le champ d'application d'un accord collectif, elle est tenue d'appliquer le texte en cas d'adhésion à l'organisation patronale signataire. Toutefois, cette condition n'est pas exigée lorsque l'accord a été étendu par arrêté du ministre chargé du Travail et publié au Journal officiel : adhérente ou non au syndicat patronal signataire, l'entreprise doit appliquer le texte conventionnel. Seuls les accords conclus au niveau de l'entreprise sont appliqués automatiquement.

Encadré 2

Sources

Les données utilisées ici proviennent de l'enquête européenne sur le Coût de la main d'œuvre et la structure des salaires (ECMOSS) réalisée en France par l'Insee. L'enquête 2010 porte sur la structure des salaires (ESS). Elle fournit des informations sur le niveau de négociation des accords collectifs appliqués (branche, groupe, entreprise, établissement, autres, aucun ou « ne sait pas ») sur différents thèmes. L'échantillon résulte d'un tirage à deux niveaux : le premier sélectionne les établissements des entreprises de plus de 10 salariés et le second un certain nombre de salariés dans chacun des établissements enquêtés. Les données d'enquête sont redressées et enrichies à

l'aide des déclarations annuelles de données sociales (DADS). Enfin, l'effectif des groupes provient de l'enquête annuelle sur les Liaisons financières de l'Insee, qui vise à identifier les groupes de sociétés opérant en France et à en déterminer le contour.

Cette étude porte sur les salariés du privé de l'ESS 2010 et les établissements qui les emploient. Sur les 80 803 salariés enquêtés, après avoir procédé à une imputation des données manquantes sur les diplômes, le champ de l'étude porte au final sur les 80 545 salariés ayant renseigné toutes les variables utilisées dans les modèles mis en œuvre (*encadré 3*) et sur les 10 566 établissements qui les emploient.

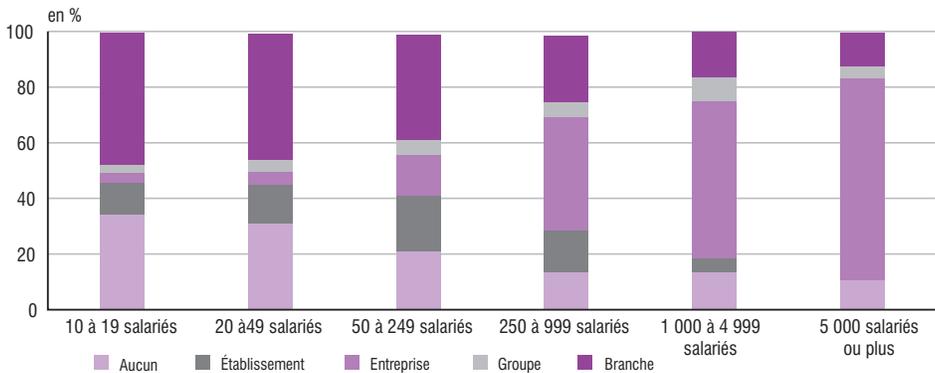
encore les modalités « aucun accord » et « ne sait pas » pour les six¹ thèmes suivants : salaire de base, primes, grille des salaires, augmentations générales, augmentations individuelles et cotisations de couverture de prévoyance/retraite supplémentaire (ces dernières constituant une rémunération différée).

Généralement, quand des accords existent à différents niveaux, les accords décentralisés ne peuvent offrir que des conditions plus favorables aux salariés [André, 2012]. Les possibilités de déroger aux accords de branche dans les accords locaux, introduites par la loi du 4 mai 2004, se multiplient ces dernières années, l'évolution législative allant vers une décentralisation croissante de la négociation collective [Avouyi-Dovi *et al.*, 2009]. Dans tous les cas, le niveau le plus décentralisé « a le dernier mot » en cas de superposition d'accords de différents niveaux.

Pour la suite de l'étude, l'information fournie par l'enquête est agrégée à deux niveaux. Dans un premier temps, quand plusieurs niveaux de négociation coexistent sur un thème, un seul niveau est retenu, le plus décentralisé, car considéré comme le plus déterminant sur ce thème. Dans un second temps, on compte les thèmes négociés à ce niveau et on définit le niveau de négociation dominant (NND) de l'établissement comme celui qui concerne le plus grand nombre de thèmes².

Le niveau de négociation dominant est la branche pour 32 % des établissements, l'entreprise pour 28 % et « aucun » pour 21 %. Les autres niveaux sont plus rares : 13 % des établissements appliquent principalement des accords négociés à leur niveau³, 5 % au niveau de leur groupe⁴ et 1 % appliquent d'« autres types » d'accord. Le niveau de négociation est étroitement lié aux caractéristiques des établissements et des entreprises auxquelles ils appartiennent. La caractéristique la plus discriminante est la taille de l'entreprise. En particulier, les entreprises de moins de 50 salariés se distinguent des plus grandes (figure 1), ce qui est en grande partie dû à l'obligation pour les entreprises d'au moins 50 salariés de disposer de délégués syndicaux.

1. Niveau de négociation dominant selon la taille d'entreprise



Champ : France métropolitaine, établissements d'entreprises du secteur privé de 10 salariés ou plus, hors agriculture.

Note : les « autres types d'accords », résiduels, ne sont pas représentés dans ce graphique. Les totaux sont donc légèrement inférieurs à 100 %.

Source : Insee, enquête sur le Coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires, Ecmons 2010.

1. Huit questions figurent dans le questionnaire, mais deux couples de thèmes aux réponses étroitement corrélées ont été rassemblés, ce qui donne *in fine* six thèmes. Les négociations sur le salaire de base pour les cadres d'un côté et les employés et ouvriers de l'autre se sont révélés très étroitement corrélés et ont donc été regroupés. C'est également le cas pour les réponses sur la part des augmentations individuelles et leurs critères qui se sont révélées très corrélées.

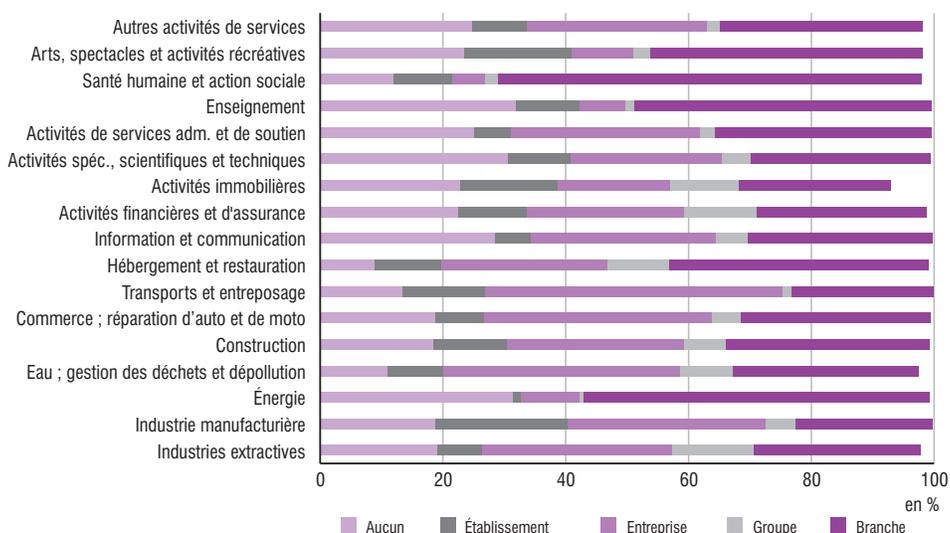
2. Il serait étonnant qu'un accord collectif impacte un aspect des rémunérations sans que l'établissement ne soit au courant de son application. C'est pourquoi dans la suite, la modalité « ne sait pas » a été rattachée à « aucun ». Les « autres types » étant rares et discriminants, ils ont été ici considérés comme les plus décentralisés. Suivent logiquement les accords d'établissement, d'entreprise, de groupe puis de branche. Enfin, si aucun de ces niveaux n'est appliqué sur plus d'un thème, on considère que le niveau de négociation dominant de l'établissement est « aucun accord ». Dans le cas où plusieurs niveaux concerneraient le même nombre de thèmes, le niveau le plus décentralisé a été conservé.

3. Nous avons considéré ici les accords au niveau d'une entreprise mono-établissement comme des accords d'établissement.

4. Pour 38 % des établissements enquêtés appartenant à un groupe, soit 13,2 % des concernés.

En effet, l'obligation de négocier s'impose dès que de tels délégués sont présents. Plus généralement, plus l'entreprise, le groupe ou l'établissement sont grands, plus ils sont susceptibles de négocier à leur niveau. Le secteur d'activité se révèle également discriminant. Ainsi, dans le secteur de la santé et de l'action sociale, 70 % des établissements appliquent principalement des accords de branche, alors que dans celui des transports et de l'entreposage, 68 % des établissements appliquent principalement des accords d'entreprise (figure 2). Ces différences sectorielles sont en partie dues aux différences de tailles d'établissement et d'entreprise mais restent importantes dans une analyse « toutes choses égales par ailleurs ». De même, au-delà d'effets taille ou secteur d'activité, les établissements franciliens recourent plus fréquemment aux accords d'entreprise ou d'établissement, ce qui pourrait refléter la concentration des sièges sociaux dans la région.

2. Niveau de négociation dominant selon le secteur d'activité



Champ : France métropolitaine, établissements d'entreprises du secteur privé de 10 salariés ou plus, hors agriculture.

Note : les « autres types d'accords », résiduels, ne sont pas représentés dans ce graphique. Les totaux sont donc légèrement inférieurs à 100 %.

Source : Insee, enquête sur le Coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires, Ecmoss 2010.

Une rémunération plus élevée en cas d'accords de groupe

On s'intéresse d'abord au lien entre niveau de négociation dominant (NND) et rémunération brute (salaire de base, heures supplémentaires et complémentaires, primes, indemnités, épargne salariale) rapportée au nombre d'heures travaillées⁵. Ce lien est estimé à l'aide d'un modèle statistique permettant d'isoler l'effet propre du niveau de négociation sur la rémunération à caractéristiques des salariés et des établissements données⁶ (encadré 3). Il convient toutefois de noter que les performances économiques des entreprises ne sont pas prises en compte dans le modèle bien qu'elles puissent influencer à la fois la tenue de négociations décentralisées et le niveau de rémunération. Pour cette raison, même si cette étude permet de mettre en évidence des rapports entre le niveau auquel s'effectuent les négociations et les

5. Le choix du salaire horaire comme variable d'intérêt plutôt que la rémunération annuelle permet de séparer l'effet du niveau de négociation sur le temps de travail de celui sur la rémunération. Néanmoins, les résultats sont très proches que la variable d'intérêt soit le salaire horaire ou la rémunération annuelle.

6. Ces relations sont visibles au travers de statistiques descriptives, mais ces dernières ne permettent pas de les interpréter précisément.

niveaux de rémunération versée par les entreprises, il faut se garder de surinterpréter la nature de ces rapports, en particulier d’y voir des liens directs de causalité. Répondre à cette dernière question nécessiterait des investigations plus larges, qui dépassent le cadre de ce dossier.

Les accords de groupe sont associés à la rémunération la plus élevée : toutes choses égales par ailleurs, elle est de 13,6 % supérieure à celle associée à des accords de branche (figure 3).

3. Niveau de négociation dominant et niveau de rémunération

en %

	Différentiel de rémunération
Aucun accord	+ 7,0 (***)
Autres types d'accord	+ 8,3 (***)
Établissement	+ 5,4 (***)
Entreprise	+ 7,4 (***)
Groupe	+ 13,6 (***)
<i>Branche</i>	<i>Réf.</i>

(***) significatif au seuil de 1 %.

Champ : France métropolitaine, établissements d'entreprises du secteur privé de 10 salariés ou plus, hors agriculture.

Source : Insee, enquête sur le Coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires, Ecmoss 2010.

Les accords d'entreprise correspondent à une rémunération légèrement supérieure aux accords d'établissement (respectivement + 7,4 % et + 5,4 % par rapport au niveau branche). Dans les établissements déclarant appliquer d'« autres types » d'accord⁷, la rémunération est également plus élevée que dans ceux appliquant un accord de branche (+ 8,3 %). Enfin, l'absence d'accord est également associée à une rémunération supérieure à l'accord de branche (+ 7,0 %), ce qui est un résultat *a priori* surprenant. Il peut néanmoins s'expliquer. D'une part, si certains établissements mènent déjà une politique salariale généreuse, que ce soit pour attirer les « meilleurs » salariés ou pour inciter leurs salariés à davantage d'efforts, l'utilité et la possibilité de négocier collectivement s'en trouvent réduites d'autant. D'autre part, la question posée dans l'enquête ESS porte sur l'application et non sur l'existence d'accords collectifs. Ainsi, un établissement couvert uniquement par des accords de branche mais offrant déjà des rémunérations plus élevées que celles négociées peut légitimement déclarer ne pas appliquer d'accord collectif.

Les établissements n'appliquant que des accords de branches ont donc une politique salariale minimaliste. Ce résultat est conforme à la loi, qui limite fortement les possibilités de déroger aux accords centralisés, et à ceux d'autres études. Ainsi, André [2012] obtient une rémunération supérieure de 6,1 % dans les entreprises n'appliquant que des accords négociés à leur niveau par rapport à celles n'appliquant que des accords de branche. De même, Dahl *et al.* [2013] trouvent pour le Danemark une rémunération supérieure de 4,7 % quand elle est négociée au niveau de l'entreprise plutôt que de la branche.

Pour expliquer l'effet positif des accords décentralisés sur les salaires, Dahl *et al.* [2013] mettent en avant trois facteurs de nature économique. Les accords décentralisés peuvent être l'occasion d'un partage de la « rente » dont bénéficie éventuellement l'entreprise en raison de son pouvoir de marché. Cette rente dépend de la taille de l'entreprise, du degré de concurrence dans le secteur, de la position éventuelle de leader sur le marché ou de donneur d'ordre, ou au contraire de sous-traitant. Les salariés disposent d'un pouvoir de négociation plus ou moins fort, lié par exemple au taux de syndicalisation dans l'entreprise, qui influe sur les conditions du partage de la rente entre les salariés et l'entreprise. Les salaires croissent alors avec le pouvoir de négociation des salariés et la « rente » potentiellement distribuable. De plus, les accords décentralisés peuvent être l'occasion de verser des « salaires d'efficience » qui inciteraient les salariés à être

7. Les résultats concernant les « autres types » doivent être interprétés avec prudence car ils ne concernent qu'un faible nombre d'établissements.

plus productifs. Par ailleurs, des négociations centralisées pourraient prendre davantage en compte le problème de l'emploi dans la branche, et donc seraient plus susceptibles de modérer les revendications de salaires. Les résultats ci-dessus montrent que le supplément de rémunération est le plus élevé avec les accords de groupe, et le moins élevé avec les accords d'établissement, ce qui est cohérent avec la théorie du partage de la rente. Si la rente disponible dépend essentiellement du pouvoir de marché, généralement croissant avec la part de marché, celui-ci augmente du niveau établissement jusqu'au niveau groupe en passant par le niveau entreprise, ce qui explique la hiérarchie qu'on retrouve dans les niveaux de rémunération.

Un niveau de rémunération de 5 % supérieur en cas d'accord décentralisé sur la couverture de prévoyance/retraite supplémentaire

On s'intéresse ensuite aux écarts de rémunération associés aux différents niveaux de négociation pour les différents thèmes sur lesquels porte l'accord collectif (grille de salaire, hausses individuelles, etc.). La revalorisation d'un aspect de la rémunération rejaillit sur le niveau global de rémunération mais révèle également de manière plus générale une situation propice au partage de la rente.

L'accord de groupe correspond de nouveau aux conditions les plus avantageuses (figure 4). On trouve ainsi un écart de 5 % à 7 % par rapport à des accords de branche appliqués aux thèmes suivants : les hausses générales de salaire (+ 7,1 %), la part et les critères des hausses individuelles (+ 6,0 %), la grille des salaires (+ 4,7 %) et la couverture de prévoyance/retraite supplémentaire (+ 5,6 %). Néanmoins, appliqué au salaire de base ou aux primes, l'accord de groupe ne correspond pas à un niveau de rémunération différent d'un accord négocié au niveau de la branche.

Les accords d'entreprise et d'établissement correspondent à une rémunération plus élevée en cas d'accord de branche pour trois thèmes sur les six, et équivalente dans les autres cas. Quand l'accord porte sur le salaire de base, il correspond à un bonus de rémunération de 2,6 % pour un accord d'établissement et 2,4 % pour le niveau entreprise.

Lorsque l'accord porte sur la prévoyance/retraite supplémentaire, l'écart de rémunération atteint 4,6 % au niveau entreprise, et 5,6 % aux niveaux établissement et groupe. Les cotisations pour la prévoyance/retraite supplémentaire ne font pourtant pas partie de la rémunération annuelle : elles correspondent à une rémunération différée. Néanmoins, on constate que la négociation décentralisée sur ce thème est associée à l'écart de rémunération le plus net par rapport à des accords de branche, à d'autres types d'accord ou à l'absence d'accord.

4. Niveau de négociation par thème et niveau de rémunération

en %

Niveau d'accord appliqué	Salaire de base	Primes	Grille des salaires	Hausses générales	Hausses individuelles	Couverture prévoyance/retraite supplémentaire
Aucun accord	+ 4,5 (***)	+ 2,2 (***)	+ 2,0 (***)	+ 3,4 (***)	n.s.	n.s.
Autres types d'accord	- 6,5 (***)	+ 8,1 (***)	+ 11,6 (***)	+ 3,5 (**)	+ 4,7 (**)	- 4,3 (**)
Établissement	+ 2,6 (***)	n.s.	+ 2,0 (**)	n.s.	n.s.	+ 5,6 (***)
Entreprise	+ 2,4 (***)	n.s.	n.s.	+ 2,2 (***)	n.s.	+ 4,6 (***)
Groupe	n.s.	n.s.	+ 4,7 (***)	+ 7,1 (***)	+ 6,0 (***)	+ 5,6 (***)
Branche	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.

(*) significatif au seuil de 10 %, (**) au seuil de 5 %, (***) au seuil de 1 %.

Champ : France métropolitaine, établissements d'entreprises du secteur privé de 10 salariés ou plus, hors agriculture.

Lecture : appliquer un accord d'établissement à propos du salaire de base correspond à une rémunération supérieure de 2,6 % à l'application d'un accord de branche sur ce thème.

Source : Insee, enquête sur le Coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires, Ecmoss 2010.

Ce dernier point pourrait correspondre à de bonnes performances économiques, qu'on ne contrôle pas ici. En effet, ces cotisations, notamment quand elles reposent sur un accord collectif, sont déductibles du bénéfice imposable et exonérées de charges sociales⁸, et constituent donc la manière la moins coûteuse de partager le profit avec les salariés. C'est donc en cas de bénéfices élevés ou en hausse qu'elles sont les plus intéressantes pour l'employeur. Si un accord de prévoyance/retraite supplémentaire est plus fréquent dans les établissements ayant de bons résultats économiques, ces bons résultats rendent également plus probable une hausse de la masse salariale, qu'elle soit négociée avec les salariés ou qu'elle relève d'une politique de « salaire efficient ».

Les accords décentralisés favorisent la part variable de la rémunération, notamment l'épargne salariale

Dans cette partie de l'étude, un nouveau modèle statistique est mis en œuvre pour estimer cette fois l'effet du niveau de la négociation sur la part de chacune des composantes de la rémunération, en tenant compte du fait que seuls certains salariés (dits concernés) accèdent à l'épargne salariale ou reçoivent des primes (*encadré 3*). Les analyses se font à caractéristiques données des salariés et des établissements.

Dans un premier temps, sont étudiées les relations entre le niveau de négociation et la part variable de la rémunération, constituée de l'ensemble des primes et de l'épargne salariale⁹. La notion de « part variable » correspond aux deux enjeux de l'individualisation de la rémunération et de l'ajustement conjoncturel de la masse salariale. La flexibilité croissante des rémunérations repose notamment sur la réversibilité de dispositifs tels que l'épargne salariale et les primes de performance [Castel, Delahaie et Petit, 2011].

En moyenne, la part variable s'élève à 13,4 % de la rémunération des salariés d'entreprises de dix salariés ou plus du secteur privé. Elle est significativement plus importante en cas d'accord décentralisé qu'en cas d'accord de branche (*figure 5*). De plus, l'écart par rapport

5. Écarts marginaux moyens de structure de la rémunération sur l'ensemble des salariés (modèle Tobit)

en points de %

Niveau de négociation	Écarts de part dans l'ensemble de la rémunération			
	Part variable (primes et épargne salariale)	Primes	Épargne salariale	Couverture prévoyance/retraite supplémentaire
Aucun accord	0,8 (***)	0,2 (*)	1,0 (***)	- 0,8 (***)
Autres types d'accord	n.s.	n.s.	n.s.	- 1,7 (***)
Établissement	1,9 (***)	1,2 (***)	1,2 (***)	n.s.
Entreprise	2,1 (***)	0,5 (***)	1,6 (***)	n.s.
Groupe	2,8 (***)	0,8 (***)	2,0 (***)	0,6 (***)
<i>Branche</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>

(*) significatif au seuil de 10 %, (**) au seuil de 5 %, (***) au seuil de 1 %.

Champ : France métropolitaine, établissements d'entreprises du secteur privé de 10 salariés ou plus, hors agriculture.

Lecture : « toutes choses égales par ailleurs », la part des primes dans les établissements négociant principalement à leur niveau est de 1,2 point supérieure à ceux négociant au niveau branche.

Source : Insee, enquête sur le Coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires, Ecmoss 2010.

8. Sous certaines conditions et dans certaines limites.

9. Les heures supplémentaires et complémentaires, qui constituent une variabilité du temps de travail, c'est-à-dire de la quantité et non du prix, sont donc laissées de côté. L'épargne salariale comprend l'intéressement, la participation et l'abondement de l'employeur à un plan d'épargne entreprise (PEE) ou un plan d'épargne collectif (PERCO).

à la négociation de branche croît du niveau établissement au niveau groupe. Quand le niveau de négociation est l'établissement plutôt que la branche, la part variable est de 1,9 point plus élevée. L'écart de part variable atteint 2,1 points pour la négociation au niveau de l'entreprise et 2,8 points pour celle au niveau du groupe. Même dans les établissements n'appliquant pas d'accord collectif ou appliquant d'autres types d'accord, la part variable est supérieure à celle du niveau branche. Rapportés à l'ordre de grandeur de la part variable, ces écarts sont plus nets que les écarts en termes de niveau de rémunération : le niveau de négociation a donc au moins autant d'impact sur la structure de la rémunération que sur son niveau. Le développement de la part variable associée aux accords décentralisés entraîne une hausse modérée de la rémunération mais correspond surtout à une structure différente, la part variable se substituant en partie à la part fixe de la rémunération [Delahaie et Duhautois, 2013].

Comment ces écarts de part variable se répartissent-ils entre primes et épargne salariale ? Plus d'un salarié sur deux¹⁰ accède à l'épargne salariale, qui représente en moyenne 6,6 % de la rémunération des concernés, soit 2 222 euros par an. Par rapport à la négociation au niveau de la branche, la part de l'épargne salariale est supérieure de 1,2 point pour le niveau établissement, de 1,6 points pour le niveau entreprise et de 2,0 points pour le niveau groupe.

L'effet du niveau de négociation sur la part des primes, qui concernent quatre salariés sur cinq et représentent 12,5 % de la rémunération des concernés soit 4 373 euros par an, se distingue davantage. Le niveau de l'établissement a le plus d'impact sur les primes (+ 1,2 point), suivi du niveau du groupe (+ 0,8 point) et de l'entreprise (+ 0,5 point). La part des primes n'est pas significativement différente entre le niveau branche et les autres cas. Les primes sont de quatre types : d'ancienneté, de contraintes, de performances individuelles et de performances collectives. Elles renvoient donc à des politiques salariales différentes. Pour le niveau établissement, le bonus vient principalement des primes liées aux contraintes de travail (+ 0,25 point par rapport au niveau branche). Pour le niveau groupe, le bonus vient des primes de performance, et principalement de performance collective (+ 0,4 point par rapport au niveau branche). Par rapport aux accords d'entreprise, qui constituent actuellement la norme de la négociation décentralisée, le niveau établissement permet une meilleure prise en compte des conditions de travail des salariés tandis que le niveau groupe développe plutôt la flexibilité de la masse salariale par des primes réversibles.

Seul un accord sur les primes négocié au niveau établissement est associé à une part de primes significativement supérieure

L'existence d'un accord sur les primes ne se traduit par une part de primes plus importante dans la rémunération que si l'accord est négocié au niveau établissement : + 0,6 point par rapport à un accord de branche (*figure 6*). Pour les autres niveaux, ce type d'accord modifie la répartition entre les différentes primes dans le sens de la flexibilité sans effet sur la part totale des primes. Par exemple, l'accord au niveau de l'entreprise se traduit par une hausse des parts de primes de performances collective et individuelle de respectivement 1,0 et 0,3 point, alors que la part des primes d'ancienneté est réduite de 0,3 point par rapport à un accord de branche.

La part des primes est davantage sensible aux accords sur les augmentations individuelles. Le niveau branche en particulier a un effet négatif : un accord sur les augmentations individuelles à ce niveau se traduit par une hausse du salaire de base (irréversible) au détriment de la part des primes (en partie réversibles).

10. La participation est obligatoire dans les entreprises de 50 salariés ou plus, mais 26 % des salariés de ces entreprises n'en ont pas bénéficié en 2010. En effet ces versements n'ont lieu qu'en présence de bénéfices ou de profits, et les entreprises publiques ou récemment créées n'y sont pas assujetties. 5 % des salariés d'entreprises plus petites en bénéficient [Amar et Pauron, 2013].

6. Écart marginaux moyens par thèmes sur l'ensemble des salariés (modèle Tobit)

en points de %

Niveau de négociation	Part des primes		Part de l'épargne salariale
	Objet de l'accord		
	Primes	Hausses individuelles	Primes
Aucun accord	n.s.	2,5 (***)	1,3 (***)
Autres types d'accord	- 1,1 (***)	3,8 (***)	2,2 (***)
Établissement	0,6 (***)	1,9 (***)	1,4 (***)
Entreprise	n.s.	2,3 (***)	1,6 (***)
Groupe	n.s.	3,0 (***)	n.s.
Branche	Réf.	Réf.	Réf.

(*) significatif au seuil de 10 %, (**) au seuil de 5 %, (***) au seuil de 1 %.

Champ : France métropolitaine, entreprises du secteur privé de 10 salariés ou plus, hors agriculture.

Lecture : quand un accord de groupe plutôt que de branche est appliqué aux hausses individuelles, la part de primes est de 3,0 points supérieure.

Source : Insee, enquête sur le Coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires, Ecmoss 2010.

Un accord décentralisé sur les augmentations générales correspond à une part d'épargne salariale plus importante qu'un accord au niveau branche (+ 1,6 point au niveau groupe, + 1,2 point au niveau entreprise). En effet, au niveau décentralisé, il peut se conclure par un gel des salaires de base ou une hausse modérée, et le choix, en contrepartie, de flexibiliser la masse salariale *via* le développement de l'épargne salariale.

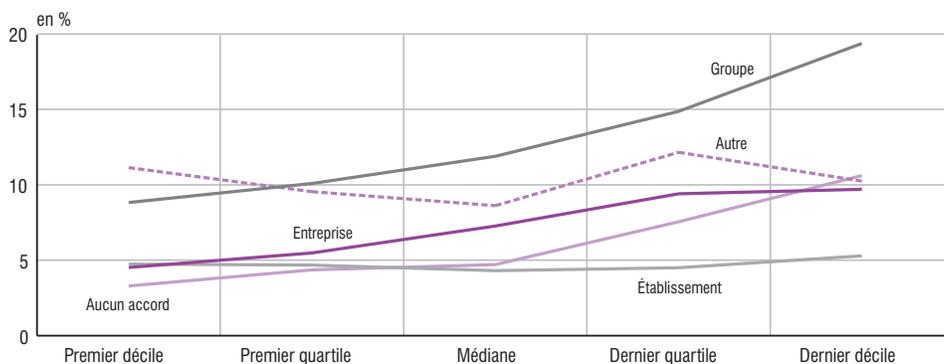
De même, un accord décentralisé sur les primes se traduit par une hausse de la part de l'épargne salariale par rapport à un accord de branche (+ 2,2 points pour les autres types d'accord, + 1,6 point pour le niveau entreprise et + 1,4 point pour le niveau établissement). Ainsi, paradoxalement, un accord sur les primes au niveau entreprise n'a pas d'effet favorable sur la part des primes, mais est associé à une augmentation de la part de l'épargne salariale.

La négociation décentralisée accroît la dispersion globale des rémunérations

Le niveau de négociation impacte le niveau de rémunération ; il est intéressant d'étudier s'il a la même influence en bas et en haut de la distribution, autrement dit, si la dispersion des rémunérations en est affectée. Les études comparatives entre pays sur le sujet tendent à montrer que les accords centralisés réduisent la dispersion des rémunérations. Mais les études par pays à un niveau plus fin ne donnent pas de conclusion univoque [Dahl *et al.*, 2013].

La négociation décentralisée tient davantage compte des caractéristiques de l'entreprise (sa performance économique, son pouvoir de marché) et de celles de ses salariés que la négociation de branche [Dahl *et al.*, 2013]. Elle pourrait donc se traduire par une dispersion globale accrue des rémunérations entre salariés avec les mêmes caractéristiques. Pour vérifier cette hypothèse, l'effet du niveau de négociation sur les différents quantiles de rémunération est estimé à l'aide d'une régression quantile où l'accord de branche est pris comme référence (*encadré 3*). Il en ressort que, par rapport aux accords de branche, les écarts liés aux niveaux de négociation entreprise et groupe croissent fortement et régulièrement du premier décile au dernier (de respectivement + 4,5 % à + 9,7 %, et de + 8,8 % à + 19,4 %, *figure 7*). C'est aussi le cas lorsqu'aucun niveau dominant n'est identifié. Les surplus de rémunération associés aux accords d'entreprise et de groupe sont ainsi d'autant plus importants que la rémunération est élevée. Quand les accords sont décentralisés, l'hétérogénéité des entreprises et de leurs résultats se traduit par des écarts de rémunération entre entreprises, concourant à la dispersion globale des salaires. Si l'écart de rémunération avec le niveau branche est relativement faible sur les bas salaires, c'est que les accords de branche

7. Effet du niveau de négociation sur la rémunération selon cinq quantiles



Champ : France métropolitaine, établissements d'entreprises du secteur privé de 10 salariés ou plus, hors agriculture.

Lecture : le supplément de rémunération associé aux accords de groupe par rapport à des accords de branche est de 8,8 % au premier décile de salaires et de 19,4 % au dernier. Cet écart croissant signifie que le niveau de négociation a ici plus d'impact sur les salaires élevés que sur les bas salaires.

Source : Insee, enquête sur le Coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires, Ecmoss 2010.

portent principalement sur le bas de la distribution : ils ont donc pour effet de limiter les inégalités.

Pour les accords d'établissement ou les autres types d'accord, l'écart avec les accords de branche est en revanche le même pour les cinq quantiles. L'écart entre le haut et le bas de la distribution pour les accords au niveau du groupe ou de l'entreprise ne se retrouve donc pas pour les accords négociés au niveau de l'établissement.

De fait, la négociation décentralisée (au moins au niveau du groupe et de l'entreprise) tend à accroître les disparités globales de rémunération, mais cela ne provient pas d'une hausse des disparités intra-établissement. En effet, en mesurant la dispersion intra-établissement par la variance des résidus d'une régression expliquant le salaire par les caractéristiques des salariés (*encadré 3*), il ne ressort aucun effet significatif du niveau de négociation sur la dispersion intra-établissement des rémunérations horaires. Ce résultat rejoint ceux de Dell'Aringa *et al.* [2004] concernant la Belgique, l'Espagne, l'Irlande et l'Italie. L'accroissement des disparités globales qui résulte d'accords d'entreprise ou de groupe passe donc par les disparités entre établissements plutôt qu'entre salariés d'un même établissement. ■

Méthodologie

Niveau de la rémunération

En appliquant l'approche standard pour les équations de salaires [Mincer, 1958], on modélise d'abord le logarithme de la rémunération horaire (définie comme la rémunération globale rapportée au nombre d'heures travaillées) R_{ij} pour un salarié i appartenant à un établissement j à l'aide d'une spécification linéaire. La variable explicative d'intérêt est le niveau de négociation dominant des accords collectifs (le cas échéant), renseigné pour l'établissement j , noté NND_{kj} .

Les caractéristiques des salariées sont notées « S_i » et celles des établissements « E_j ». Le modèle estimé est le suivant :

$$\ln(R_{ij}) = \alpha + \sum_k \beta_k NND_{kj} + S_i \delta + E_j \gamma + \varepsilon_{ij}$$

où ε_{ij} est un résidu supposé normal et centré en 0, α une constante et β_k le paramètre associé au niveau de négociation k . δ est le vecteur des paramètres estimés pour les variables caractérisant les salariés et γ celui estimé pour celles caractérisant les établissements.

Le niveau de négociation dominant est une variable à six modalités : autres, établissement, entreprise, groupe, branche, aucun. La modalité de référence est le niveau branche.

Les variables de contrôle introduites sont les suivantes :

Caractéristiques des salariés :

- âge ;
- ancienneté ;
- sexe ;
- niveau de diplôme (7 modalités) ;
- type de contrat (CDI/CDD/Autres) ;
- indicatrice de temps partiel.

Caractéristiques des établissements :

- taille de groupe (variable continue) ;
- taille d'entreprise (6 catégories) ;
- taille d'établissement (7 modalités + « sans objet » pour les entreprises mono-établissement) ;
- indicatrice d'établissement tête de groupe ;
- secteur d'activité de l'établissement (niveau A21 de la NAF rév. 2) ;
- indicatrice de présence de différentes instances de représentation du personnel (délégués syndicaux, délégués du personnel, comité d'entreprise) ;
- indicatrice Île-de-France.

Dans une variante, on s'intéresse non plus au niveau de négociation dominant, mais aux six niveaux de négociation correspondant aux six thèmes suivants : fixer les salaires de base, attribuer des primes, établir ou modifier la grille des salaires, déterminer les augmentations générales, fixer les hausses individuelles et définir les critères d'attribution, et enfin la couverture de prévoyance et de retraite supplémentaire.

D'où le modèle estimé :

$$\ln(R_{ij}) = \alpha + \sum_k \sum_m \beta_{km} NN_{kmj} + S_i \delta + E_j \gamma + \varepsilon_{ij}$$

où NN_{kmj} est le niveau de négociation k sur le thème m dans l'établissement j .

Structure de la rémunération

On estime ensuite l'effet du niveau de négociation sur la part de chaque composante C_i de la rémunération à l'aide du modèle suivant où l est une des composantes ci-dessous explicitées.

En effet, une partie parfois importante des salariés (les non concernés) ne perçoivent pas de primes, d'épargne salariale, etc. Ces parts C_l présentent donc des masses en zéro qu'il est nécessaire de prendre en compte. À cette fin, un modèle Tobit est spécifié :

$$(C_{lij} / R_{ij})^* = \alpha + \sum_k \beta_k NND_{kj} + S_i \delta + E_j \gamma + \varepsilon_{ij}$$
$$(C_{lij} / R_{ij}) = \max(0, (C_{lij} / R_{ij})^*)$$

où les résidus sont supposés normaux, centrés en zéro et réduits. Dans un tel modèle, l'effet marginal moyen du NND sur l'ensemble de la population (concernés et non concernés), en points de pourcentage, est donné par le produit du coefficient beta et de la proportion de salariés concernés.

Les composantes considérées sont :

- la part variable (primes et épargne salariale) ;
- la part des primes (d'ancienneté, de contraintes, de performance, etc.) ;
- l'épargne salariale (intéressement, participation et abondement).

Les cotisations de prévoyance/retraite supplémentaires aux mutuelles ou aux complémentaires de santé sont également modélisées. Elles ne font pas partie de la rémunération annuelle mais constituent une rémunération différée. Elles ont été rapportées au niveau de la rémunération pour les exprimer en ordre de grandeur.

Dispersion globale des rémunérations

Une régression quantile du niveau de rémunération horaire, en logarithme, sur les mêmes variables explicatives que précédemment, est utilisée pour estimer l'impact du niveau de négociation dominant sur la dispersion globale des rémunérations entre salariés similaires. Le modèle peut s'écrire :

$$q^\theta [\ln (R_{ij})] = \alpha^\theta + \sum_k \beta_k NND_{kj}^\theta + S_i \delta^\theta + E_j \gamma^\theta + \varepsilon_{ij}^\theta$$

où q^θ est le quantile d'ordre θ . Les paramètres correspondant aux premier et dernier déciles et ceux correspondant aux trois quartiles ont ainsi été estimés, ce qui permet de voir si l'effet d'un NND donné est identique en bas et en haut de la distribution.

Dispersion intra-établissement

L'effet du niveau de négociation sur la dispersion intra-établissement des rémunérations entre salariés aux caractéristiques observées similaires est estimé en deux temps. Tout d'abord, la rémunération horaire, en logarithme, est expliquée par les seules caractéristiques des salariés :

$$\ln (R_i) = \alpha + S_i \delta + \varepsilon_i$$

Les résidus de cette première régression correspondent aux écarts de salaire entre salariés équivalents. Leur variance V_j au sein de chaque établissement, qui constitue une mesure de la dispersion salariale conditionnelle intra-établissement est ensuite calculée. Puis cette variance est expliquée par la variable NND en contrôlant les autres caractéristiques de l'établissement :

$$V_j = \alpha + \sum_k \beta_k NND_{kj} + E_j \gamma + \lambda_j$$

où λ_j est un résidu supposé normal et centré en 0.

Pour en savoir plus

Amar E., Pauron A., « Participation, intéressement et plans d'épargne salariale, quelles différences d'accès et de répartition entre les salariés ? », in *Emploi et salaires*, coll. « Insee Références », édition 2013.

André C., « Salaires conventionnels et salaires effectifs, une corrélation variable selon la catégorie socioprofessionnelle et la taille de l'entreprise », *Dares Analyse* n° 93, décembre 2012.

Antonczyk D., "Using social norms to estimate the effect of collective bargaining on the wage structure", Working paper, Albert-Ludwigs-University Freiburg, 2011.

Avouyi-Dovi S., Fougère D., Gautier E., « Les négociations salariales en France : une analyse à partir de données d'entreprises (1994-2005) », *Économie et statistique* n° 426, p. 29-65, 2009.

Avouyi-Dovi S., Fougère D., Gautier E., "Wage rigidity, collective bargaining and the minimum wage: evidence from french agreement data", *The Review of Economics and Statistics*, 95(4), October 2013, p. 1337-1351.

Breda T., "Firms' rents, workers' bargaining power and the union wage premium", à paraître, *Economic Journal*.

Burda M. C., Fitzenberger B., Lembcke A., Vogel T., "Unionization, Stochastic Dominance, and Compression of the Wage Distribution: Evidence from Germany", SFB 649 *Discussion Paper 2008-041*, 2008.

Castel N., Delahaie N., Petit H., « Quels modes de négociation face à des politiques salariales renouvelées ? », *CEE* 68, décembre 2011.

Dahl C. M., le Maire D., Munch J. R., "Wage Dispersion and Decentralization of Wage Bargaining", *Journal of Labor Economics* 31, p. 501-533, 2013.

Delahaie N., Duhautois R., « L'impact des dispositifs collectifs de partage des bénéfices sur les rémunérations en France, une analyse empirique sur la période 1999-2007 », *IRES : CEE*, avril 2013.

Dell'Aringa C., Lucifora C., Orlando N., Cottini E., "Bargaining Structure and Intra-Establishment Pay Inequality in four European Countries: Evidence from Matched Employer-Employee Data", *PIEP Working Paper*, 2004.

Desage G., « Les accords collectifs d'entreprise conclus en 2010 », *Dares Analyse* n° 54, août 2012.

Pauron A., « Participation, intéressement et épargne salariale en 2010 », *Dares Analyse* n° 55, septembre 2012.
