

## La conformité au Smic des minima de branches s'est-elle améliorée en dix ans ?

Près de neuf branches professionnelles sur dix disposent, à la veille de la revalorisation du Smic, d'une grille salariale conforme au Smic en vigueur : 87 % en 2006, 93 % en 2011 et 88 % en 2016. Fin 2016, cela représente moins de 5 % des salariés. Après chaque revalorisation du Smic, les minima des niveaux de qualification les plus bas d'un certain nombre de grilles se trouvent toutefois dépassés par le Smic, ce qui conduit à des fluctuations au cours de l'année de la part des branches généralement conformes.

Suite à la création du Comité de suivi de la négociation salariale en 2005 puis au changement de calendrier de revalorisation du Smic en 2010, les branches ajustent plus rapidement qu'il y a dix ans leurs minima pour assurer leur conformité après chaque hausse du Smic. Parallèlement, la proportion de branches conformes une année entière double entre 2006 et 2016 (de 39 % à 82 %).

Néanmoins, la proportion de branches non conformes deux années de suite tend aussi à augmenter (12 branches entre 2015 et 2016 contre 3 entre 2010 et 2011) et dégrade le taux de conformité qui atteint en 2015 son plus bas niveau depuis 2009 (période de coup de pouce exceptée), avant de remonter en 2016. Les salariés rémunérés au Smic sont surreprésentés dans les branches non conformes.

La grille conventionnelle, qui fixe la hiérarchie des salaires au sein d'une branche professionnelle, se compose de coefficients de qualification renvoyant chacun à un niveau de salaire en dessous duquel un salarié ne peut être rémunéré compte tenu de sa position dans cette grille. En France, les branches professionnelles ont l'obligation légale d'ouvrir au moins une fois par an des négociations sur les salaires mais pas celle d'aboutir à un accord. Les partenaires de la branche ont la liberté de fixer le calendrier de cette négociation annuelle, calendrier qui n'est pas nécessairement calé sur l'année civile. Une grille conventionnelle conforme au Smic (i.e. dont le salaire minimum du plus bas coefficient est supérieur au Smic) au moment de son adoption peut ainsi être dépassée à la suite d'une ou plusieurs revalorisations de ce dernier. C'est alors à l'employeur que revient l'obligation de « combler » l'écart. La négociation salariale de branches a pour fonctions principales la fixation de l'ordre hiérarchique global (entre le dernier et le premier coefficient de qualification), de l'ordre hiérarchique interne (entre chacun des coefficients successifs) et l'attribution d'un niveau de salaire minimal à chaque coefficient. L'enjeu du maintien de la conformité concerne donc non seulement les salariés déjà rémunérés au Smic, mais également ceux qui les suivent dans l'échelle des salaires et dont la position hiérarchique s'érode de fait après chaque revalorisation du Smic non compensée par un nouvel accord de branche.

Fin 2005, à l'issue de la période de mise en place de la RTT, une attention particulière a été portée sur la conformité des grilles salariales conventionnelles au Smic car celle-ci n'était alors assurée que par 60 % des principales branches professionnelles. Des mesures d'amélioration du suivi (2005 puis 2007) et d'incitation à la négociation salariale (2008) ont été mises en place, puis le calendrier du Smic a été synchronisé avec le rythme habituel de la négociation collective des branches (2010). Ces mesures visaient à favoriser la mise en conformité au Smic des minima conventionnels. Parallèlement, dans un contexte de crise économique, les revalorisations automatiques du Smic, celles liées aux « surprises » d'inflation et aux « coups de pouce » des gouvernements, ont pu maintenir la pression sur les bas niveaux de grilles conventionnelles et accroître le risque de les voir dépassés. Par conséquent, la question se pose de savoir dans quel sens a évolué la conformité au Smic des branches depuis dix ans.

Tout d'abord, la conformité préalable aux revalorisations du Smic a-t-elle progressé depuis 2006 ? Ensuite, que se passe-t-il au lendemain de ces revalorisations et, en particulier, les branches se mettent-elles plus rapidement en conformité aujourd'hui qu'il y a dix ans ? Des difficultés récurrentes persistent-elles et dans quels secteurs ? Enfin, quelles sont les caractéristiques des branches non conformes ?

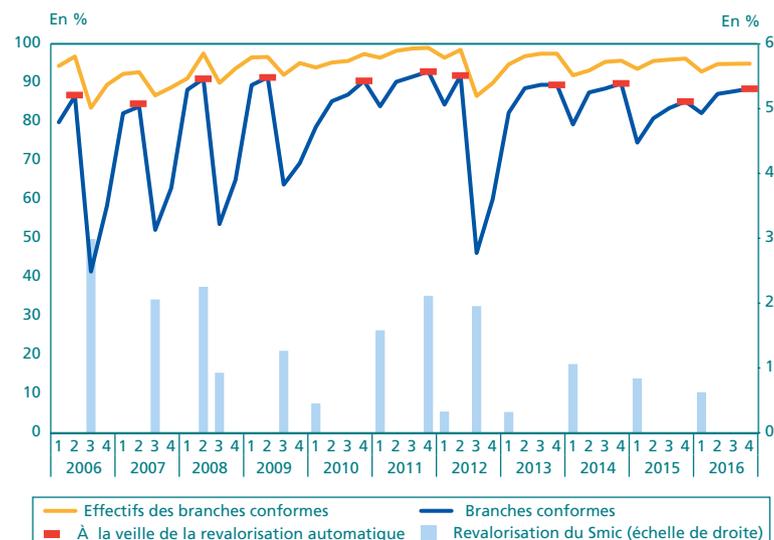
## Une relative stabilité de la conformité avant revalorisation

À chacune de ses revalorisations, le Smic rattrape, ou même dépasse, les plus bas niveaux de salaires conventionnels des grilles salariales des branches professionnelles. La plupart de ces dernières sont ainsi conduites à renégocier leur grille au moins une fois par an afin d'assurer leur conformité (1) (encadré 1). La conformité des branches à la veille du relèvement automatique témoigne de leur capacité à renégocier leurs minima conventionnels au cours de l'année écoulée. La proportion de branches conformes est, en effet, dépendante des délais de négociation (réunion des partenaires sociaux, délais d'application, etc.) qui la font transitoirement chuter une fois le nouveau Smic entré en vigueur. Au cours des dix dernières années, à la veille de chaque revalorisation automatique du Smic, entre 84 % et 93 % des branches sont conformes (graphique 1). Située autour de 85 % en 2006 et 2007, cette proportion a progressé pour se stabiliser au-delà de 90 % de 2008 à 2012 puis a fléchi pour atteindre 85 % en 2015 avant de remonter à 88 % en 2016. Au quatrième trimestre 2016, les 304 principales branches que l'on considère dans cette étude représentent 13,2 millions de salariés (encadré 1). 88 % d'entre elles disposent alors d'une grille salariale conventionnelle démarant au moins au niveau du Smic (9,67 €/heure), soit au moins 95 % de salariés couverts par un minimum conforme. La situation à la veille de chaque relèvement automatique du Smic n'est ainsi pas particulièrement meilleure en 2016 qu'elle ne l'était dix ans plus tôt. Cette relative stagnation par rapport à 2006 s'accompagne toutefois de nettes améliorations en termes de délais et de durée de conformité au cours de l'année.

### Quel impact du changement de calendrier en 2010 ?

Les salaires conventionnels ne réagissant qu'imparfaitement aux évolutions du Smic [1], plusieurs facteurs contribuent à rendre les branches non conformes, au moins transitoirement, lors des revalorisations du Smic. D'abord, la fréquence d'actualisation des grilles salariales conventionnelles n'est pas très élevée. En effet, la négociation collective de branche peut être longue et coûteuse à mettre en place. Il est donc rare que les branches négocient plusieurs fois dans l'année. Par ailleurs, les premiers niveaux des grilles conventionnelles sont concentrés à des niveaux proches du Smic. Ainsi, au lendemain de leur négociation, 40 % à 60 % des premiers niveaux des grilles conventionnelles ne dépassent pas celui du Smic de plus de 1 %. Cela explique que de nombreuses grilles sont régulièrement rattrapées par les revalorisations du Smic, surtout lorsque celles-ci sont importantes. Les niveaux de conformité

Graphique 1  
Proportions de branches et d'effectifs conformes



Note : les effectifs sont issus des DADS 2014 et fixés sur cette base pour les autres années.  
Lecture : au premier trimestre 2016, 82 % des branches disposaient d'une grille salariale dont le premier niveau était conforme au Smic. Au minimum, 93 % des salariés du champ sont couverts par un minimum conventionnel conforme au Smic. Ce trimestre-là, le Smic a augmenté de 0,6 %.  
Champ : branches couvrant ou ayant couvert 5 000 salariés ou plus.  
Source : Dares, Base des minima de branche (BMB).

chutent alors transitoirement à la suite des revalorisations automatiques ou des coups de pouce (graphique 1). Ce recul momentané de la conformité après chaque revalorisation s'atténue depuis 2006 suite à la création en 2005 du Comité de suivi de la négociation salariale (2).

C'est néanmoins principalement le changement du calendrier de revalorisation annuelle du Smic en 2010, du 1<sup>er</sup> juillet au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, qui explique l'amélioration des taux de conformité. Les branches négocient, pour la plupart, une seule fois dans l'année, souvent au premier trimestre (graphique 2), avec l'objectif d'être conformes au Smic en vigueur (avec un éventuel effet rétroactif). Avant 2010, la revalorisation automatique au 1<sup>er</sup> juillet pouvait porter le Smic au-dessus des premiers niveaux de grilles établis relativement à son niveau de janvier. Avec la revalorisation du Smic au 1<sup>er</sup> janvier, les calendriers sont mieux synchronisés.

Certaines branches qui négociaient au second semestre ont d'ailleurs avancé leur calendrier de négociation dans l'année afin de le rapprocher de celui du Smic (3). Auparavant, la moitié des accords était signée après le mois de juillet avec un pic en décembre (4). Depuis 2010, la moitié des accords est signée dès avril-mai, et le pic de revalorisation conventionnelle est déplacé au mois de janvier. L'année 2012 illustre particulièrement bien ce glissement de calendrier. Le « coup de pouce » du Smic, intervenu au 1<sup>er</sup> juillet de cette année-là, a pris de court certaines branches qui revalorisaient leur grille en janvier. Elles ont attendu le cycle de négociation suivant pour actualiser leur grille si

(1) La conformité est évaluée par rapport au niveau du Smic au début de chaque trimestre, les coups de pouce de mai 2008 et décembre 2011 ne sont donc pris en compte qu'au trimestre suivant.

(2) Depuis 2005, le Comité de suivi de la négociation salariale de branche établit un diagnostic partagé avec les partenaires sociaux sur la situation des minima par rapport au Smic, l'évolution des éventails des minima conventionnels, et l'état de la négociation collective dans les branches présentant des bas de grilles rattrapés par le montant du Smic.

(3) La loi du 22 mars 2012 a contribué un peu plus à l'avancement du calendrier de négociation dans l'année, en instituant l'obligation d'ouvrir des négociations salariales de branche dans un délai de trois mois suivant le moment où la grille des minima conventionnels applicables présente au moins un coefficient inférieur au Smic.

(4) Ce pic en décembre n'est pas contradictoire avec les pics observés au premier trimestre dans le graphique 2. En effet, c'est ici le mois de signature qui est considéré, or la prise d'effet de l'accord peut être plus tardive et intervenir au premier trimestre de l'année qui suit (graphique 2).

bien qu'il a fallu attendre le début de l'année 2013 pour retrouver des taux élevés de conformité. Les bénéficiaires du changement de calendrier du Smic en termes de conformité ont été plus importants dans les branches où l'assiette des minima négociés est large (encadré 2).

## Un délai de mise en conformité au Smic désormais plus court et une conformité plus durable

Compte tenu du rythme de la négociation salariale de branche (graphique 2), le passage à la revalorisation automatique au 1<sup>er</sup> janvier a permis un raccourcissement du délai de mise en conformité des branches. Avant 2010, 52 % des branches disposent de grilles conformes dès le mois de revalorisation du Smic. À partir de 2010, cette proportion passe à 75 % (tableau 1).

L'accélération de la mise en conformité des branches s'accompagne d'une hausse de la proportion de branches conformes tout au long de l'année (graphique 3). Depuis 2010, la grande majorité des branches parvient à conserver une grille salariale conforme une année complète. En 2016, 82 % des branches sont dans cette situation, contre 61 % en 2009 et 39 % en 2006. L'une des conséquences les plus marquantes du changement de calendrier est la quasi-disparition des situations où les branches sont conformes entre un et trois trimestres d'une même année (40 % des cas avant 2010 contre 10 % ensuite). De 2006 à 2010, la proportion de branches conformes au Smic durant les quatre trimestres commence déjà à progresser sous l'action du Comité de suivi de la négociation.

## Des difficultés structurelles de mise en conformité persistent

L'année du changement de calendrier de revalorisation du Smic (2010), une proportion particulièrement élevée de branches professionnelles ont été non conformes toute l'année (9 %, contre 5 % en 2009), alors même que cette proportion diminuait depuis 2006 (graphique 3). Le rythme de signature des accords confirme qu'il y a eu un temps d'adaptation qui s'est traduit par une « année blanche » de la part de certaines branches qui négociaient habituellement après la revalorisation de juillet. En 2010, elles ont retardé leur négociation pour ne la reprendre qu'après la revalorisation du 1<sup>er</sup> janvier 2011, quitte à rester non conformes l'année complète.

Depuis 2013, le nombre de branches jamais conformes au cours de l'année reste élevé, au-delà de 10 %. Ce ressaut est à rapprocher de l'ampleur des augmentations du Smic qui s'élèvent à 6 %, avec quatre revalorisations entre début 2011 et fin 2012, notamment sous l'effet du « coup de pouce » de juillet 2012. Les revalorisations importantes du Smic, par le phénomène de rattrapage déjà évo-

**Tableau 1**  
Proportion cumulée de branches par délais de mise en conformité après revalorisation du Smic

	2006 - 2009	2010 - 2016
Moins de 1 mois .....	52	75
Moins de 2 mois .....	62	83
Moins de 3 mois .....	85	88
Moins de 4 mois .....	88	90
4 mois et au-delà (1) .....	100	100

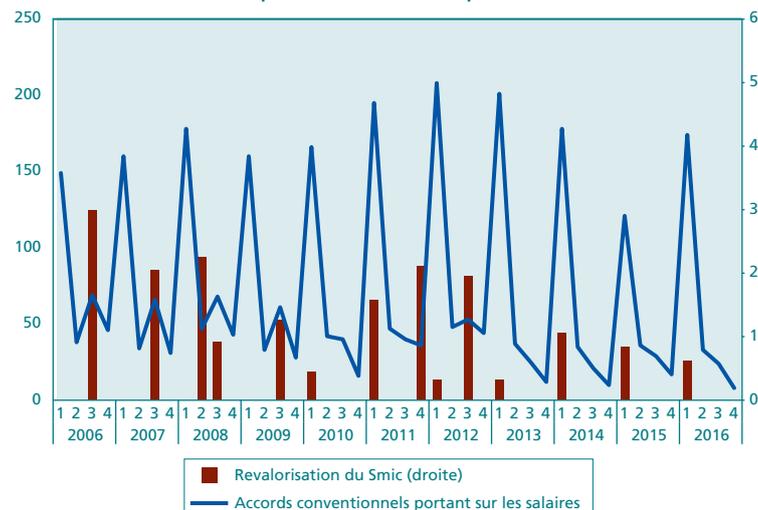
(1) Le cumul à 100 % est indicatif puisque soit les branches parviennent à terme à assurer leur conformité, malgré des délais parfois longs, soit elles disparaissent.

Lecture : entre 2010 et 2016, 75 % des branches sont en conformité avec le Smic dès le mois de sa revalorisation contre seulement 52 % d'entre elles de 2006 à 2009.

Champ : branches couvrant ou ayant couvert 5 000 salariés ou plus.

Source : Dares, Base des minima de branche (BMB).

**Graphique 2**  
Nombre d'accords conventionnels portant sur les salaires chaque trimestre



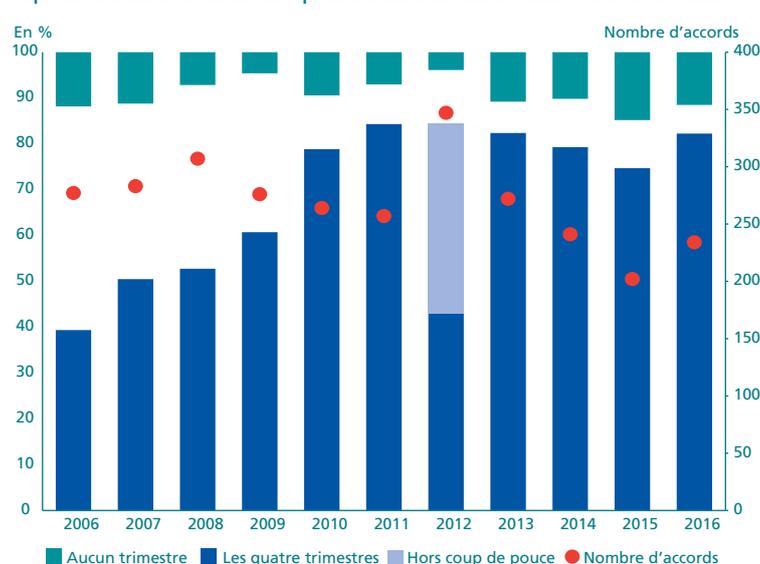
Note : les accords sont enregistrés à leur date d'effet.

Lecture : au premier trimestre 2016, trimestre lors duquel le Smic a été revalorisé de 0,6 %, 174 accords portant sur les salaires conventionnels ont pris effet.

Champ : branches couvrant ou ayant couvert 5 000 salariés ou plus.

Source : Dares, Base des minima de branche (BMB).

**Graphique 3**  
Proportion de branches conformes soit quatre trimestres soit aucun trimestre au cours de l'année



Note : « hors coup de pouce 2012 » représente la proportion de branches conformes avant le coup de pouce de juillet 2012.

Lecture : en 2016, 82 % des branches sont conformes au Smic sur les quatre trimestres, 12 % n'ont pas été conformes un seul trimestre ; 6 % des branches ont donc été conformes entre un et trois trimestres (cas intermédiaires). Cette année-là, 234 accords salariaux ont été conclus.

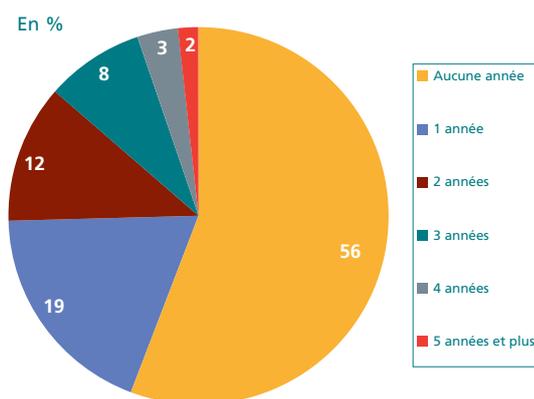
Champ : branches couvrant ou ayant couvert 5 000 salariés ou plus.

Source : Dares, Base des minima de branche (BMB).

qué, mettent en défaut de conformité davantage de branches et ajoutent à l'enjeu des négociations. Après 2012, le nombre d'accords diminue nettement, et les évolutions de salaire conventionnel, en réaction aux hausses passées, sont moindres que les années précédentes (en moyenne de 0,2 % par trimestre de 2013 à 2016 contre 0,4 % de 2010 à 2011), comprimant encore les grilles salariales conventionnelles autour du Smic. De ce fait, entre 2013 et 2016, malgré des évolutions pourtant modérées du Smic, 60 % des branches disposent d'un bas de grille ne dépassant pas le Smic de plus de 1 % contre 50 % des branches en moyenne avant 2013. Les branches professionnelles disposent alors de marges de manœuvre moindres par rapport au Smic et voient leurs grilles salariales plus régulièrement rattrapées entre 2013 et 2016. Davantage de branches cumulent deux années successives de non-conformité [2], situation rare avant 2013. Entre 2015 et 2016, 12 branches sont restées non conformes les deux années complètes alors qu'elles n'étaient que 3 entre 2010 et 2011. Ces résultats sont toutefois à relativiser dans la mesure où les branches concernées par ces difficultés sont relativement petites. Fin 2016, ce sont au maximum 5 % des salariés qui appartiennent à un niveau de qualification dont le minimum conventionnel est dépassé par le Smic.

Si l'on examine maintenant les branches qui sont de façon persistante non conformes, sur l'ensemble de la période 2006-2016, un quart des branches n'assure pas la conformité de leur grille pendant au moins deux années de suite (graphique 4). En particulier, 18 branches sont non conformes au moins quatre années de suite (trois d'entre elles ont toutefois disparu avant 2016). Parmi celles encore en exercice aujourd'hui, la branche la plus importante est l'hospitalisation privée qui couvre 270 000 salariés en 2014. Celle-ci cumule, de 2011 à 2016, cinq années sans un seul trimestre de conformité au Smic, mais les salariés dans le bas de la grille conventionnelle représentent moins de 2 % de l'effectif total, soit 4 900 salariés (5). La branche des grands magasins et magasins populaires, où 4 500 salariés se situent dans les premiers niveaux de grille, cumule quant à elle six années de non-conformité puisque seuls deux accords salariaux ont été signés en 2009 et 2014. Enfin, le cas de la branche des entreprises de prévention et sécurité est l'un des plus problématiques car non conforme depuis 2013, alors même que jusqu'à 99 000 des 155 000 salariés (encadré 1) appartiennent à des niveaux rattrapés par le Smic.

Graphique 4  
Répartition des branches selon leur nombre d'années de non-conformité entre 2006 et 2016



Lecture : entre 2006 et 2016, 56 % des branches ont été conformes au Smic au moins un trimestre chaque année.

Champ : branches couvrant ou ayant couvert 5 000 salariés ou plus.

Source : Dares, Base des minima de branche (BMB).

### Une mise en conformité difficile dans certains secteurs, notamment celui de l'hôtellerie, restauration et tourisme

L'amélioration globale de la conformité des branches à partir de 2010 se retrouve quand on s'intéresse aux Conventions collectives regroupées pour l'information statistique (Cris, encadré 3). Dans leur ensemble, entre 2006 et 2009, les branches présentent des grilles conventionnelles conformes au Smic près de trois trimestres par an en moyenne, soit 72 % du temps (tableau 2). Cette proportion passe à 84 % les six années qui suivent et s'établit à 86 % en 2016. C'est dans les branches regroupées Métallurgie et sidérurgie (A) que cette amélioration est la plus marquée (+ 30 points de pourcentage). Amélioration d'autant plus importante que cette Cris regroupe le quart des principales branches françaises et couvre 1,6 million de salariés.

Quatre secteurs voient néanmoins leur niveau moyen de conformité diminuer après 2010 (6). C'est notamment le cas de l'Hôtellerie, restauration et tourisme (N) (1 million de salariés dont 85 % sont employés ou ouvriers), où quatre branches sur les neuf étudiées n'avaient pas relevé leurs minima en 2016. C'est aussi le cas des Bureaux d'études et prestations de services aux entreprises (S) où le faible taux de conformité tient au fait qu'une des deux branches la composant, Bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils, n'a pas relevé ses minima depuis mai 2013. L'incidence de la non-conformité est toutefois moindre dans ce secteur que dans le précédent puisque la majorité des 943 000 salariés sont des cadres. En 2016 comme en 2014, la branche des Commerces de gros (Cris) n'est pas conforme au Smic. Ce sont au plus 67 000 salariés dont le minimum conventionnel est dépassé par le Smic dans cette branche.

(5) La situation de cette branche s'est normalisée fin 2016 et la conformité au Smic est assurée pour 2017.

(6) Pour davantage de détails par année et par branche, se reporter aux Bilans et rapports de la négociation collective [2].

Tableau 2  
Taux de conformité moyen par Cris

Conventions collectives regroupées (Cris)	2016			2006-2009	2010-2016
	Nombre de branches	Effectifs (en milliers)	Conformité (%)	Conformité (%)	Conformité (%)
A Métallurgie et sidérurgie .....	69	1 604	90	53	83
B Bâtiment et travaux publics .....	60	1 163	89	84	89
C Chimie et pharmacie.....	5	509	100	77	89
D Plastiques, caoutchouc et combustibles.....	4	220	100	69	86
E Verre et matériaux de construction.....	10	147	73	53	73
F Bois et dérivés.....	13	248	85	67	80
G Habillement, cuir, textile .....	14	460	80	65	77
H Culture et communication .....	15	361	78	69	72
I Agro-alimentaire .....	28	808	93	89	89
J Commerce de gros et import - export.....	2	376	50	73	84
K Commerce principalement alimentaire.....	1	677	75	25	68
L Commerce de détail principalement non alimentaire .....	7	366	75	76	73
M Services de l'automobile et des matériels roulants .....	2	498	100	98	89
N Hôtellerie, restauration et tourisme.....	9	964	56	82	77
O Transports (hors statuts).....	7	850	96	73	86
P Secteur sanitaire et social.....	12	698	92	79	90
Q Banques, établissements financiers et assurances .....	12	584	92	94	94
R Immobilier et activités tertiaires liées au bâtiment.....	6	312	83	85	94
S Bureaux d'études et prestations de services aux entreprises.....	2	943	38	78	50
T Professions juridiques et comptables .....	4	232	100	61	96
U Nettoyage, manutention, récupération et sécurité.....	8	643	84	80	87
V Branches non agricoles diverses.....	14	572	86	72	78
<b>Ensemble des principales branches</b>	<b>304</b>	<b>13 235</b>	<b>86</b>	<b>72</b>	<b>84</b>

Lecture : au cours de l'année 2016, les branches regroupées Métallurgie et sidérurgie étaient en moyenne conformes au Smic 90 % du temps, soit 3,6 trimestres sur quatre. De 2006 à 2009, elles n'étaient conformes qu'à peine plus de deux trimestres par an contre 3,3 trimestres par an en moyenne entre 2010 et 2016 (soit 83 % du temps).

Champ : branches couvrant ou ayant couvert 5 000 salariés ou plus en activité.

Source : Dares, Base des minima de branche (BMB).

## Une plus grande proportion de salariés à bas salaires dans les branches les moins souvent conformes

Les salariés des branches dont les minima sont conformes la moitié du temps ou moins entre 2010 et 2016 sont, pour la plupart, des ouvriers ou employés, gagnent plus souvent entre 1 et 1,05 fois le Smic, sont plus jeunes et plus fréquemment des femmes que les salariés des branches plus régulièrement conformes au Smic (tableau 3). Ces caractéristiques sont également souvent celles des salariés des bas de grilles de qualifications, susceptibles d'être directement concernés par la non-conformité de leur branche. Leur mise en conformité est donc un enjeu important.

Deux tiers des branches à conformité basse négocient des minima dont l'assiette est proche de celle du Smic et excluent, par exemple, les primes forfaitaires ou d'ancienneté (encadré 1). Par nature, pour un niveau de qualification équivalent, les salaires conventionnels hiérarchiques sont souvent inférieurs aux salaires conventionnels garantis (mensuels et surtout annuels). Les branches négociant ce type de salaires sont donc davantage susceptibles d'être non conformes (tableau 3 et encadré 2). À l'inverse, les branches négociant des minima garantis peuvent assurer leur conformité grâce à la prise en compte d'éléments de rémunération supplémentaires. Elles sont d'ailleurs majoritaires parmi les branches à conformité parfaite. Toutefois, ces différences d'assiettes n'expliquent

Tableau 3  
Caractéristiques des branches selon leur conformité

Conformité moyenne entre 2010 et 2016 (1)	Nombre de branches	Effectif total (en millions)	Part de minima hiérarchiques (2) (%)	Rémunération moyenne nette par EQTP (en €)	Part de salariés... (%)				
					Gagnant 1 à 1,05 Smic	En entreprise de 1 à 9 salariés	De 29 ans ou moins	Ouvriers ou employés	Femmes
Basse.....	20	1,1	68	1 780	10,2	13	28	76	54
Bonne.....	177	8	48	2 150	6,4	23	26	65	42
Parfaite .....	104	4,1	38	2 480	6,7	13	18	60	39
Principales branches (3)	301	13,1	46	2 220	6,8	20	23	64	42
Ensemble des branches (4)	712	15,3	-	2 240	6,6	19	23	63	44

Lecture : (1) Basse : conforme au plus la moitié des trimestres entre 2010 et 2016 ; Bonne : conforme plus de la moitié des trimestres entre 2010 et 2016 ; Parfaite : conforme tous les trimestres. La conformité est évaluée par rapport au niveau du Smic au début de chaque trimestre ;

(2) Part de minima hiérarchiques dans l'ensemble des accords conventionnels. Les minima hiérarchiques portent sur une assiette étroite proche de celle du Smic à l'inverse des minima garantis qui peuvent inclure des éléments de rémunération non directement liés à la production (encadré 1).

Champ : (3) Branches couvrant ou ayant couvert 5 000 salariés ou plus et en vigueur sur toute la période 2010 à 2016 ;

(4) Conventions collectives en 2014 hors branches agricoles, statuts, conventions d'entreprise, accords et hors salariés ne disposant d'aucune couverture conventionnelle ou statutaire [3].

Source : Dares, Base des minima de branche (BMB) pour les chiffres de conformité ; Insee, DADS 2014 (fichier exhaustif) pour les caractéristiques étudiées – Rémunérations et effectifs salariés par EQTP au 31 décembre 2014, calculs Dares.

pas à elles seules les différences de conformité puisque c'est bien dans les branches à conformité basse que la rémunération moyenne versée est la plus faible. Cela peut être à la fois le signe supplémentaire d'une plus grande proportion de salariés peu qualifiés mais également la conséquence d'une négociation salariale peu dynamique au sein de ces branches [3].

L'évolution de la conformité des branches sur la décennie passée montre que les mesures prises au milieu des années 2000 ont permis la réduction des délais de mise en conformité des branches et la quasi disparition des cas de branches non conformes une partie de l'année seulement. Fin 2016, ce sont au maximum 5 % des salariés qui appartiennent à un niveau de qualification dont le minimum conventionnel est dépassé par le Smic. En revanche, la proportion de branches en difficultés structurelles de conformité (i.e. sur une année entière ou plusieurs années) n'a pas particulière-

ment diminué depuis 2006 et semble même se dégrader sur les années les plus récentes. Ce constat est d'autant plus problématique que les salariés des branches non conformes se situent généralement davantage dans le bas de l'échelle des rémunérations. Par ailleurs, l'impératif de conformité ne semble pas sans conséquence sur la structure des grilles conventionnelles qui se tassent continuellement depuis 1996 [5]. Dans le même temps, les bas de grilles se rapprochent du Smic, ce qui peut augmenter l'incidence de la non-conformité en nombre de salariés, encore modérée aujourd'hui, et fragiliser l'ordre hiérarchique conventionnel.

Gabin Langevin (Dares)

## Encadré 1 - La négociation salariale et son suivi

### Les accords salariaux de branches et leur enregistrement

Les branches négocient, généralement à un rythme annuel, des grilles conventionnelles fixant, pour des niveaux de qualification donnés, des niveaux de salaires en dessous desquels les salariés ne peuvent être rémunérés. Dans le cadre du Comité de suivi de la négociation salariale, la Direction générale du travail (DGT) enregistre ces accords dans la Base de données des conventions collectives (BDCC) pour, au maximum, quatre catégories socio-professionnelles (CSP) : ouvriers, employés, professions intermédiaires et cadres. Pour chacune de ces catégories sont enregistrés le salaire conventionnel du plus bas niveau de qualification et le salaire conventionnel du plus haut niveau de qualification. Au maximum, huit niveaux de salaires sont donc enregistrés chaque trimestre pour chaque branche. Certaines branches sont catégorielles et ne négocient que pour une seule catégorie (branche de la métallurgie Cadres par exemple). D'autres sont locales et ne négocient que pour un périmètre géographique donné (branche de la métallurgie Savoie par exemple).

Les assiettes des salaires négociés diffèrent en fonction des branches. Certaines négocient des salaires dits hiérarchiques, dont l'assiette est proche de celle du Smic (c'est-à-dire essentiellement salaire de base, primes de production ou de rendement individuelles et avantage en nature), d'autres branches négocient des salaires dits garantis – mensuels ou annuels –, dont l'assiette est plus large (ce qui inclut les primes forfaitaires, les primes d'ancienneté, les primes liées à la situation géographique ou à des conditions de travail particulières qui ne constituent pas une contrepartie directe du travail fourni).

### Base des minima de branches (BMB)

La Base des minima de branches (BMB) est produite par la Dares à partir des informations enregistrées depuis 2003 dans la BDCC. En France, 712 conventions collectives sont répertoriées au 31 décembre 2014 [4]. Le champ de la BMB est restreint aux 345 branches couvrant ou ayant couvert au moins 5 000 salariés, trimestriellement répertoriées sur la période de 2003 à 2016. Parmi celles-ci, 304 branches professionnelles sont encore en exercice en 2016. Elles couvraient 13,2 millions de salariés en 2014. Ce sont ainsi 43 % des branches qui sont suivies dans la BMB, représentant 86 % des 15,3 millions de salariés du secteur privé couverts par une convention collective de branche (hors branches agricoles, statuts, accords ou conventions d'entreprise).

Il n'est pas possible de calculer les effectifs par branche avant 2009 car les identifiants de conventions collectives n'étaient alors pas renseignés dans les déclarations annuelles de données sociales (DADS). Le choix a donc été fait de figer des effectifs pour l'ensemble de la période 2006-2016 à partir des DADS disponibles les plus récentes, soit 2014 pour la présente étude. La ventilation des effectifs par niveau de qualification au sein de chaque catégorie socio-professionnelle (ouvriers, employés, professions intermédiaires et cadres) est estimée à partir des résultats de l'enquête Acemo. Cette enquête regroupe les salariés en trois niveaux de qualification seulement au sein de chaque CSP. Les effectifs de bas de grille estimés sont donc des majorants dans les branches où la grille conventionnelle présente davantage de niveaux de qualification.

### Méthodologie

L'appréciation de la conformité au Smic des branches professionnelles repose sur certains choix méthodologiques :

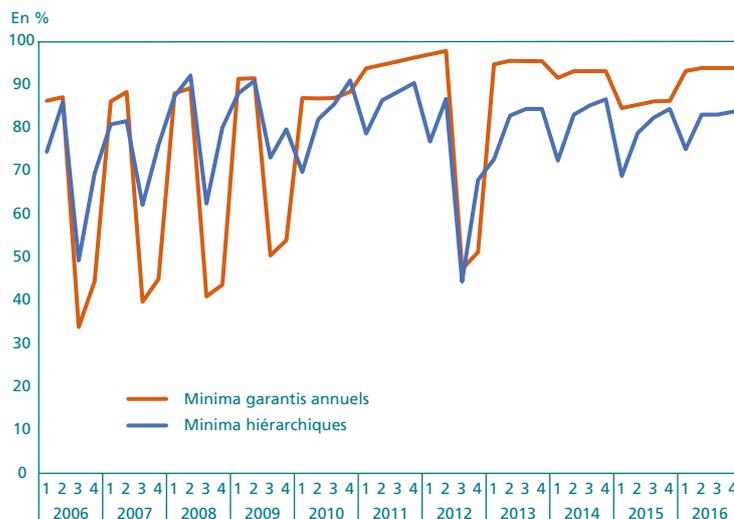
- la date retenue : date d'effet ou date de signature de l'accord collectif ;
- le type de salaire retenu : les branches peuvent négocier des salaires portant sur plusieurs assiettes. La DGT classe les minima en trois groupes par taille d'assiette croissante. Les salaires hiérarchiques dont l'assiette est proche de celle du Smic et les salaires garantis – mensuels ou annuels – dont l'assiette est plus large. On observe depuis 2010 que plus l'assiette est large, plus il est probable que le minimum conventionnel soit conforme au Smic (encadré 2).

Pour cette étude, comme dans le cadre du suivi de la négociation salariale, une grille conventionnelle est considérée conforme si, pour le premier niveau de qualification, le maximum entre salaire hiérarchique, garanti mensuel et garanti annuel (ramenés à l'heure de travail) est au moins au niveau du Smic en vigueur au moment de la date de signature ou, dans le cas d'accords rétroactifs, de la date d'effet.

## Encadré 2 - Conformité et types de minima négociés

L'impact du changement de calendrier du Smic sur l'amélioration de la conformité a été plus important pour les branches négociant des minima garantis, du fait de leur calendrier annuel de signature plus tardif que pour celles négociant des minima hiérarchiques. En effet, les minima garantis annuels portent sur une année complète de rémunération et sont davantage signés en deuxième partie d'année avec effet rétroactif en début d'année afin d'être conformes au Smic. Avec la revalorisation au 1<sup>er</sup> juillet, les grilles avaient ainsi tendance à être dépassées lors des deux derniers trimestres de chaque année puisque toutes les branches ne tenaient pas compte du Smic revalorisé en cours d'année. Depuis 2010, les branches négociant des minima garantis annuels assurent une conformité élevée (hors coup de pouce) qui est nettement supérieure à celle des branches négociant des salaires dits hiérarchiques dont l'assiette est plus étroite et proche du Smic. Malgré ces différences, les tendances sont semblables pour les deux types d'assiettes.

Graphique A  
Taux de conformité en fonction de l'assiette des minima négociés



Lecture : fin 2016, 94 % des branches négociant des minima garantis annuels disposaient d'une grille salariale dont le premier niveau était conforme au Smic contre 84 % des branches négociant des minima hiérarchiques.

Note : minima garantis annuels (assiette large, signature tardive et rétroactive) ; minima hiérarchiques (assiette étroite, signature précoce)

Champ : branches couvrant ou ayant couvert 5 000 salariés ou plus.

Source : Dares, Base des minima de branche (BMB).

## Encadré 3 - Les Conventions collectives regroupées pour l'information statistique (Cris)

Pour les besoins de l'analyse statistique, la Dares a créé une nomenclature regroupant les conventions collectives (codes IDCC) : la grille d'analyse des conventions collectives regroupées pour l'information statistique (ou Cris). À son niveau le plus agrégé, elle comprend 26 postes. Une description du contenu des postes de la grille d'analyse Cris est disponible à l'adresse suivante : [http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/cris\\_160323\\_guide\\_lecture.pdf](http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/cris_160323_guide_lecture.pdf)

Les données de cette publication portent sur les seules conventions collectives de branches gérées par le ministère du Travail, hors branches agricoles. Ce champ correspond aux codes IDCC appartenant aux regroupements A à V de la nomenclature statistique Cris.

## Pour en savoir plus

[1] Gautier E., Fougère D. et Roux S. (2016), « The impact of the National Minimum Wage on Industry-Level Wage Bargaining in France », Working papers, n°587, Banque de France.

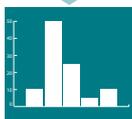
[2] Direction générale du travail (2016), « La négociation collective en 2015 », *Bilans et rapports*.

[3] Naouas A. et Combault P. (2015), « L'impact des relèvements salariaux de branche sur la dynamique des salaires de base, accentué pendant la crise, reste modéré », *Dares Analyses* n°033, mai.

[4] Boudjema F. (2017), « Portrait statistique des principales conventions collectives de branche en 2014 », *Dares Résultats* n°008, février.

[5] Rapport du groupe d'experts sur le Smic (2016), « Salaire minimum interprofessionnel de croissance ».

Données des graphiques et tableaux  
accessibles au format excel



DARES ANALYSES est édité par le ministère du Travail.

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris cedex 15.

<http://dares.travail-emploi.gouv.fr> (Rubrique Études, Recherches, Statistiques de la Dares)

Directrice de la publication : **Selma Mahfouz**

Rédactrice en chef : **Anne Delahaye**

Secrétariat de rédaction : **Marie Avenel, Hadrien Baer**

Maquettistes : **Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali**

Conception graphique et impression : ministère du travail.

Réponse à la demande : [dares.communication@travail.gouv.fr](mailto:dares.communication@travail.gouv.fr)

Abonnement aux avis de parution de la Dares

(<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/avis-de-parution/article/abonnement>)

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD.

ISSN 2109 - 4128 et ISSN 2267 - 4756.