

Cette note méthodologique décrit comment est construit l'indicateur de salaires négociés publié par la Banque de France à fréquence trimestrielle.

### Contenu de la base de données des salaires négociés

La base de données granulaires utilisée pour calculer l'indicateur agrégé des salaires négociés contient des données de salaire minima pour plus de 350 branches depuis 2005. Parmi ces branches, on compte des branches à couverture nationale (environ 190 grilles de salaire), des branches à couverture régionale (en particulier Bâtiment, Travaux publics et Carrières et métaux – environ 80 grilles) et des branches à couverture départementale (métallurgie non-cadres – environ 80 grilles).<sup>1</sup> Le nombre de salariés du secteur marchand couverts par ces branches est d'environ 13 millions en équivalent temps plein, soit environ 16 millions de personnes, ce qui représente 90% des salariés couverts par une convention collective de branche en France. L'effectif moyen d'une branche est de 35 000 salariés mais 26 branches couvrent plus de 100 000 salariés et représentent près de la moitié de l'effectif total (parmi les plus gros effectifs, on retrouve les branches Bureaux Études Techniques, le commerce alimentaire, les transports routiers, la métallurgie-cadres, les hôtels-café-restaurants...). Par ailleurs, l'ensemble des branches régionales du BTP représente un peu plus d'1 million de salariés et les branches départementales de la métallurgie non cadres environ 1,5 million de salariés.<sup>2</sup>

Pour chacune des branches, nous disposons du salaire minimum conventionnel défini pour chaque « emploi-type » de la classification des emplois d'une branche. La classification des emplois types d'une branche fait elle-même l'objet d'une négociation et d'un accord spécifique à la branche. Le nombre et le type d'emplois dans la classification sont donc différents d'une branche à l'autre. Par ailleurs, une classification d'emplois peut être modifiée au cours du temps. Selon les branches, les classifications peuvent être plus ou moins détaillées et contenir plus ou moins de niveaux différents de salaires minima. En moyenne, une branche contient 20 postes (Cf. Gautier, 2017) et donc un accord de salaires consiste à définir une valeur de salaire minimum pour chacun des postes de la grille. L'unité d'observation la plus fine dans notre base de données est donc le salaire minimum défini pour une date donnée pour un poste (emploi-type) de la grille. Le tableau suivant donne un exemple de grille de salaires minima conventionnels pour la grille de la « coiffure » définie par l'accord du 26 octobre 2022.

---

<sup>1</sup> Ce nombre tient partiellement compte des fusions et disparitions de branche au cours des dernières années. Toutefois, dans le cas de certaines fusions, des grilles séparées ont été maintenues et sont négociées dans un accord global ; nous avons maintenu le suivi des différentes grilles.

<sup>2</sup> Les branches départementales de la métallurgie vont fusionner à l'horizon 2024 et une seule grille de salaires sera applicable à l'ensemble de ces branches.

Exemple – Grille IDCC Coiffure accord du 26 octobre 2022 (source Legifrance)

#### Article 1er

##### **Salaires minima des emplois de la filière technique de la coiffure**

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière technique de la coiffure sont définis comme suit :

| Classification                                                                                                                      | Salaire minimal pour 151,67 heures |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|
| Niveau 1 – échelon 1<br>Coiffeur(se) débutant(e)                                                                                    | 1 613 €                            |
| Niveau 1 – échelon 2<br>Coiffeur(se)                                                                                                | 1 630 €                            |
| Niveau 1 – échelon 3<br>Coiffeur(se) confirmé(e)                                                                                    | 1 647 €                            |
| Niveau 2 – échelon 1<br>Coiffeur(se) qualifié(ée) ou technicien                                                                     | 1 671 €<br>1 685 €                 |
| Niveau 2 – échelon 2<br>Coiffeur(se) hautement qualifié(e)<br>ou technicien (ne) qualifié(e)                                        | 1 756 €                            |
| Niveau 2 – échelon 3<br>Coiffeur(se) très hautement qualifié(e)<br>ou assistant manager<br>ou technicien (ne) hautement qualifié(e) | 1 857 €                            |
| Niveau 3 – échelon 1<br>Manager                                                                                                     | 1 991 €                            |
| Niveau 3 – échelon 2<br>Manager confirmé(e)<br>ou animateur de réseau                                                               | 2 392 €<br>2 813 €                 |
| Niveau 3 – échelon 3<br>Manager hautement qualifié(e)<br>ou animateur (trice) de réseau confirmé(e)                                 | 2 979 €<br>3 033 €                 |

Pour chaque accord, nous collectons l'ensemble de la grille de salaire telle que définie dans l'accord à partir du site [Légifrance](https://www.legifrance.gouv.fr/). Au total, fin 2022, la base contenait plus de 100 000 valeurs différentes de salaire minimum pour les 354 branches dont les accords sont collectés entre 2005 et 2022. Par année, cela représente entre 5 000 et 6 000 valeurs de salaire minimum (ce chiffre peut varier selon l'intensité de l'activité de négociation).

Ce salaire minimum de branche peut être défini en salaire horaire, mensuel ou annuel mais le plus souvent le salaire minimum correspond à un salaire mensuel brut. Les salaires minima de

branche sont collectés tels quels même s'ils sont inférieurs au SMIC ou s'ils le deviennent au cours du temps. Lors du traitement des données pour produire l'indicateur agrégé, tous les salaires minima sont traduits en salaire mensuel (mais sans correction pour la non-conformité au SMIC afin de ne suivre que les évolutions effectivement négociées).

En plus de la valeur du salaire, nous collectons la date de signature de l'accord (JJ/MM/AA), et la ou les dates d'effet de l'accord (JJ/MM/AA) : cette date est précisée dans l'accord, et en son absence, on considère le mois suivant de la signature ; s'il est mentionné que l'accord devient effectif à la date d'extension administrative, on retient un délai de 3 mois<sup>3</sup>. Certains accords prennent effet en plusieurs fois au cours de l'année : nous conservons l'information sur les salaires minima à chacune des dates d'effet de l'accord ; la base contient donc la grille de salaires telle que définie à la première date d'effet et aussi la grille telle qu'elle est définie à la seconde date... nous pouvons calculer les évolutions de salaire minima entre deux dates d'effet dans un même accord.

Les variables dans la base de données sont les suivantes :

- Code de la branche (IDCC) ou convention collective ;
- Identifiant des emplois-types de la grille des salaires de la branche (dans l'exemple de la coiffure ci-dessus : « Niveau 1- échelon1 »... ) ;
- Date de l'accord (JJ/MM/AA) ;
- Date(s) d'effet de l'accord (JJ/MM/AA) ;
- Salaire minimum applicable à la date d'effet (horaire – mensuel – annuel selon les cas) ;
- Syndicats signataires.

#### Agrégation et pondération des minima et des branches : construction de l'indicateur de salaires négociés

Tout d'abord, les données passent à la fréquence trimestrielle.<sup>4</sup>

Ensuite, nous construisons une base de données où pour chaque trimestre, nous renseignons le salaire minimum en vigueur pour un emploi donné dans une branche donnée sur la période 2005 T1 – auj.. La prise d'effet d'un accord modifie à la date d'effet les minima, et on remplace la grille précédente par la nouvelle grille négociée. En l'absence d'accord, les minima restent ceux en vigueur depuis le dernier accord. La date retenue pour définir le minimum en vigueur est la date d'effet de l'accord.

À partir de cette base complète de minima en vigueur à un trimestre donné, nous calculons pour chaque salaire minimum dans chaque branche le glissement annuel du salaire minimum (T/T-4). Il vaut 0 s'il n'y a pas eu d'accord entre les deux dates considérées et un pourcentage différent de 0 si un accord a eu lieu entre T-4 et T.

Ensuite, nous calculons le glissement annuel moyen dans la branche en pondérant chaque minimum de salaire selon son importance dans la distribution des salaires de branche. Pour

---

<sup>3</sup> Pour rappel, si au moment de l'accord, seules les entreprises adhérentes aux fédérations d'employeurs signataires de l'accord ont l'obligation d'appliquer l'accord, toutes les entreprises doivent le faire dès que l'accord est étendu administrativement par la Direction Générale du Travail. Le délai entre la date de signature et de dépôt de l'accord et la date d'extension est généralement de 2 à 3 mois.

<sup>4</sup> Si l'accord prévoit de prendre effet sur plusieurs mois avec différentes hausses de salaires minima dans le même trimestre, ce qui est rare, nous ne retenons qu'une date d'effet pour un trimestre donné.

cela, nous utilisons la structure des salaires publiée par la DARES pour chacune des branches en France : cette structure est définie pour 12 différents niveaux relatifs de salaire au SMIC (moins de 1,05 SMIC, entre 1,05 et 1,1 SMIC... plus de 5 SMIC) et si pour un niveau relatif, nous disposons de plusieurs minima, la structure est uniformément répartie sur ces différents minima. Ce calcul donne le glissement annuel des salaires de branche pour une branche donnée à un trimestre donné.

L'indicateur agrégé-France est calculé en pondérant chaque branche par son importance dans l'économie. Nous utilisons pour cela l'effectif en équivalent temps pleinde chacune des branches disponible à fréquence annuelle, soit à partir des données publiées par la DARES (issues des Déclarations Annuelles de Données Sociales (DADS)) soit à partir des sources DADS directement quand l'information est manquante pour certaines branches plus petites ou pour les branches régionales ou encore les branches avec des déclinaisons sectorielles (transports routiers par exemple qui se décline en 4 sous-branches (marchandises, voyageurs, ambulance et déménagement)).

L'indicateur publié est la moyenne pondérée des glissements annuels de chacune des branches pondérées par leur effectif.

### **Références**

S. Avouyi-Dovi, D. Fougère and E. Gautier (2010), [Les négociations salariales en France: une analyse à partir de données d'entreprise \(1994-2005\)](#), *Economie et Statistique*, n°426, pages 29-65.

D. Fougère, E. Gautier, and S. Roux, (2018), [Wage Floor Rigidity in Industry-Level Agreements: Evidence from France](#), *Labour Economics* vol. 55, pp 72-97.

E. Gautier (2017), [Les salaires minima de branche en France](#), *Revue Française d'Économie*, vol 32.