

Commerce international, salaires et négociation collective

Juan Carluccio, Denis Fougère, Erwan Gautier

▶ **To cite this version:**

Juan Carluccio, Denis Fougère, Erwan Gautier. Commerce international, salaires et négociation collective. Rue de la Banque, 2016, 16. hal-03683916

HAL Id: hal-03683916

https://nantes-universite.hal.science/hal-03683916

Submitted on 1 Jun 2022

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

BANQUE DE FRANCE
EUROSYSTÈME

Rue de la Banque

N° 16 ■ Janvier 2016

Commerce international, salaires et négociation collective

Juan CARLUCCIO
Direction des Études microéconomiques et structurelles
Université de Surrey

Denis FOUGÈRE
Direction des Études microéconomiques et structurelles
CNRS – CREST – CEPR

Erwan GAUTIER
Direction des Études microéconomiques et structurelles
Université de Nantes

Le commerce international favorise les exportations mais permet aussi la substitution d'importations à la production intérieure. À partir de données d'entreprises françaises, ce Rue de la Banque *étudie l'impact du commerce extérieur sur les salaires et le rôle des accords salariaux. Une hausse des exportations et des importations a un effet positif sur le salaire moyen mais, pour les exportations, le gain salarial est le même pour toutes les catégories de salariés, alors que pour les importations, l'effet est plus fort pour les cadres. Les accords d'entreprise sont systématiquement associés à des gains salariaux croissant avec le niveau des exportations et importations. Cependant, les accords salariaux ne réduisent que faiblement les inégalités salariales induites par les importations.*

Cette lettre présente le résultat de travaux de recherche menés à la Banque de France. Les idées exposées dans ce document reflètent l'opinion personnelle de leurs auteurs et n'expriment pas nécessairement la position de la Banque de France. Les éventuelles erreurs ou omissions sont de la responsabilité des auteurs.

Comment les salaires sont-ils affectés par la participation des entreprises au commerce international ? D'un point de vue théorique, l'accès à de nouveaux marchés d'exportation a pour conséquence une augmentation du chiffre d'affaires et de la productivité des entreprises, qui peut ensuite être transmise aux salaires. L'impact des importations est plus complexe. D'une part, l'utilisation de biens produits à l'étranger à moindre coût améliore l'efficacité du processus de production, ce qui peut se traduire par des salaires plus élevés. D'autre part, les importations peuvent se substituer à la production jusqu'alors réalisée par des travailleurs locaux, ce qui exerce une pression à la baisse sur leurs salaires (en particulier pour les salariés non qualifiés dont la production peut être plus facilement remplacée par des importations) [1]. Les importations peuvent donc avoir des conséquences variables selon les catégories de travailleurs. Des analyses empiriques menées à partir des données de pays développés tels que les États-Unis ou le Danemark (Hummels *et al.*, 2014) confirment ces prédictions théoriques. Les analyses détaillées portant sur les entreprises françaises sont plus rares.

Le cas de la France est particulièrement intéressant car, comme dans la plupart des pays européens, une majorité de salariés y est couverte par des accords collectifs de salaire au niveau de l'entreprise ou de la branche. Comment la négociation collective modifie-t-elle l'impact des exportations et des importations sur les salaires ? À l'aide d'un modèle théorique, Calmfors et Driffill (1988) montrent qu'en présence d'un accord d'entreprise, les salaires sont plus dépendants de la productivité qu'en présence d'un accord de branche. Avec des données allemandes, Gürtzgen (2009) obtient des résultats empiriques conformes à ces prédictions.

1 *Voir Harrison, McLaren et McMillan (2011) pour une revue de littérature récente sur le sujet.*

Notre étude est conduite à partir de données individuelles d'entreprises françaises contenant des informations sur les salaires, les exportations et les importations sur une période allant de 2005 à 2009 (cf. encadré). L'échantillon utilisé contient plus de 8 000 entreprises (parmi les plus importants exportateurs/importateurs français) réalisant au total environ deux tiers des exportations et importations françaises de biens manufacturés. À l'aide d'estimations microéconométriques, nous répondons à deux questions : (i) l'augmentation du volume des exportations et des importations a-t-elle un impact sur les salaires versés par les entreprises et si oui, cet effet est-il différent selon les catégories de travailleurs ? (ii) dans quelle mesure les négociations collectives de salaires modifient-elles les effets du commerce international sur les salaires en France ?

Des données individuelles d'entreprise

La base de données utilisée est obtenue par le rapprochement de différentes sources administratives qui ont l'avantage de couvrir la quasi-totalité des entreprises françaises participant au commerce international. Nous utilisons tout d'abord les montants d'exportations et d'importations par entreprise et par année, tels qu'ils sont collectés par les services des Douanes. Ces données sont appariées à des sources administratives permettant de calculer les salaires horaires moyens pratiqués dans chaque entreprise, pour l'ensemble des salariés et par catégorie de travailleurs présents dans l'entreprise (ouvriers, employés, techniciens, cadres). Par ailleurs, des données du ministère du Travail permettent de savoir si les salariés d'une entreprise sont couverts ou non une année donnée par un accord collectif d'entreprise et/ou par un accord de branche sur les salaires. Enfin, nous disposons d'informations sur les principales caractéristiques de l'entreprise, telles que son secteur d'activité, le nombre de ses salariés, son chiffre d'affaires, variables à partir desquelles nous calculons notamment sa productivité.

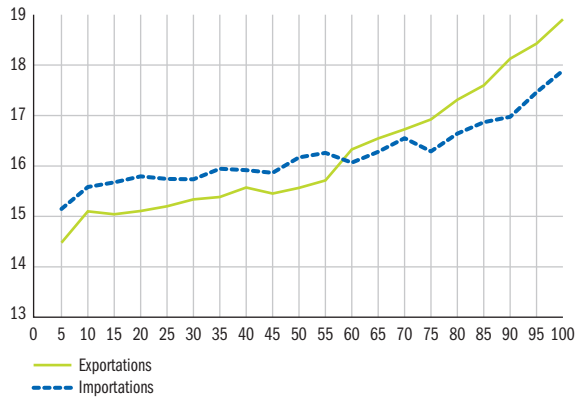
À partir d'une analyse descriptive des données, nous observons que la participation au commerce international est une caractéristique spécifique à l'entreprise, et qui varie peu au cours du temps : sur la période 2005-2009, près de 70 % des entreprises en France n'exportent ou n'importent jamais, et environ 20 % des entreprises exportent ou importent chaque année sur la même période. En outre, la très grande majorité des entreprises exportatrices sont aussi des entreprises importatrices et inversement. Afin de comparer des entreprises aux caractéristiques proches, nous limitons notre étude aux entreprises simultanément exportatrices et importatrices, ce qui nous permet d'évaluer dans quelle mesure une variation du montant de leurs exportations ou de leurs importations affecte les salaires de leurs employés.

Quel est l'effet du commerce international sur les salaires ?

Le graphique 1 représente le salaire horaire moyen dans les entreprises exportatrices et importatrices en fonction de leur volume d'exportations ou d'importations par travailleur [2]. On observe que le salaire moyen progresse à mesure que les volumes exportés ou importés augmentent : les salaires horaires moyens sont proches de 15 euros pour les entreprises les moins exportatrices (premier décile de la distribution des exportations) alors qu'ils sont proches de 19 euros pour les entreprises les plus exportatrices (dernier décile). Le constat est similaire pour les importations : plus l'entreprise importe plus les salaires horaires moyens sont élevés.

G1 Salaire moyen selon le montant des exportations et des importations par travailleur (ensemble des entreprises)

(axe des abscisses : percentiles de la distribution des exportations et des importations ; axe des ordonnées : salaires en euros)



Note : Le graphique représente la moyenne du salaire horaire pour les entreprises de chaque percentile de la distribution des exportations et importations (par travailleur). Les percentiles et les moyennes de salaire sont calculés sur la période 2005-2009 pour l'ensemble des entreprises de l'échantillon. Le salaire horaire moyen est de 14,5 euros pour les entreprises dont le volume des exportations est inférieur au 5e percentile de la distribution des exportations.
Sources : DGDDI, Insee, calculs des auteurs.

Cette relation positive pourrait toutefois être imputable à d'autres facteurs potentiellement corrélés au commerce international. C'est pourquoi il est important de développer une analyse « toutes choses égales par ailleurs », tenant compte des effets d'autres variables pouvant affecter les salaires (comme la productivité et la taille de l'entreprise, le taux de chômage local,etc.).

2 *Diviser le montant des exportations et des importations par le nombre de salariés de l'entreprise permet de réduire les différences de salaire liées à l'effet « taille » de l'entreprise.*

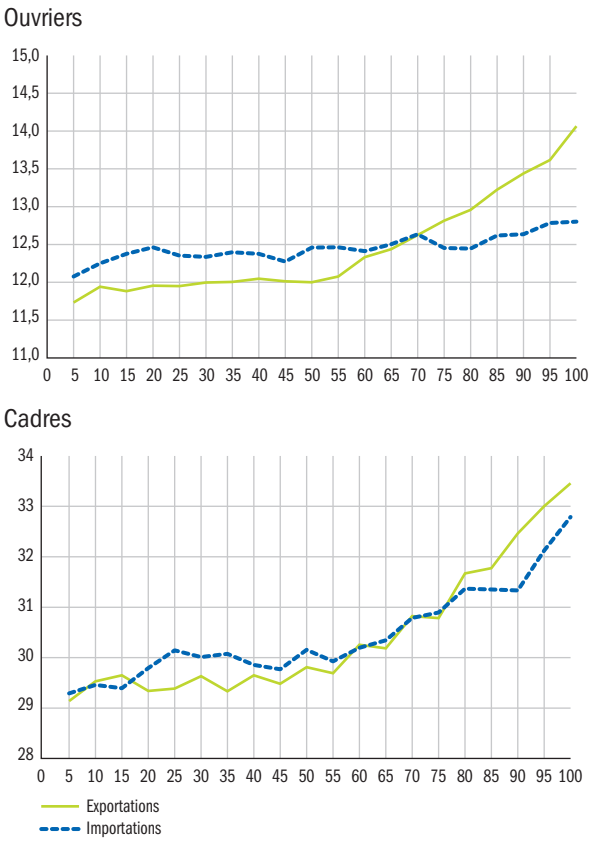
Une telle analyse économétrique montre que l'effet des exportations et des importations sur les salaires moyens reste positif et statistiquement significatif (voir Carluccio, Fougère et Gautier, 2015).

L'effet des exportations ou des importations diffère toutefois selon les catégories de travailleurs. Le graphique 2 représente le salaire moyen des ouvriers et des cadres en fonction des volumes exportés ou importés par les entreprises.

Le salaire horaire moyen des ouvriers est proche de 12 euros dans les entreprises qui exportent relativement peu (premier décile) alors qu'il est supérieur à 14 euros dans celles qui exportent beaucoup (dernier décile), soit un écart salarial de près de 20 %. Que les entreprises recourent peu ou beaucoup aux importations, les salaires des ouvriers varient peu : ils vont de 12,1 à 12,8 euros. Les résultats d'une analyse économétrique « toutes choses égales par ailleurs » confirment ce résultat brut : pour les ouvriers, le gain salarial associé aux exportations est positif et statistiquement significatif, alors qu'associé aux importations il est nul voire légèrement négatif.

G2 Salaire moyen selon le montant des exportations et des importations par travailleur et selon les catégories de salariés

(axe des abscisses : percentiles de la distribution des exportations et des importations ; axe des ordonnées : salaires en euros)



Note : Le graphique représente la moyenne du salaire horaire pour les entreprises de chaque percentile de la distribution des exportations et importations (par travailleur). Les percentiles et les moyennes de salaire sont calculés sur la période 2005-2009 pour l'ensemble des entreprises de l'échantillon.
Sources : DGDDI, Insee, calculs des auteurs.

Les exportations et les importations ont un effet positif sur les salaires des cadres. Leurs salaires horaires moyens dans les entreprises qui exportent et importent le moins sont légèrement supérieurs à 29 euros alors qu'ils sont supérieurs ou égaux à 33 euros dans les entreprises qui importent ou exportent le plus (soit un différentiel proche de 15 %). Ce résultat est confirmé par des analyses économétriques « toutes choses égales par ailleurs » : pour les cadres, le gain salarial lié aux exportations est positif et similaire à celui des ouvriers, alors que le gain salarial associé aux importations est supérieur à celui des ouvriers.

Au total, une plus grande ouverture internationale a un effet favorable sur les salaires des entreprises françaises qui exportent et importent. Les gains salariaux liés aux exportations sont similaires entre les catégories, plus inégaux pour les gains liés aux importations.

Les accords collectifs de salaires modifient-ils l'effet du commerce international sur les salaires ?

Comme dans beaucoup de pays européens, la fixation des salaires en France est largement influencée par les modes de négociation collective des salaires (Avouyi-Dovi, Fougère et Gautier, 2013). La négociation collective peut se dérouler au niveau de la branche, où sont déterminés des salaires minima par type d'emploi [3], et au niveau de l'entreprise, où peuvent être signés des accords sur les hausses de salaire (générales ou par catégorie de salariés). Il existe une hiérarchie des niveaux de négociation : les salaires minima de branche ne peuvent pas être inférieurs au Smic et les entreprises ne peuvent pas déroger aux minima définis par les accords de

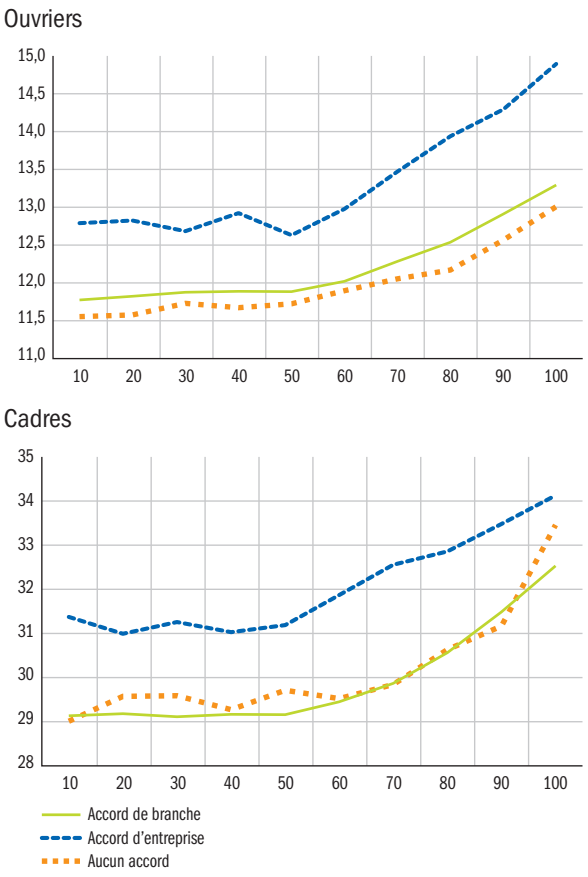
3 Les accords de branche modifient la convention collective qui codifie dans une branche les conditions de travail, les rémunérations, certaines garanties sociales. Les conventions collectives et les accords de branche sont souvent étendus par arrêté ministériel à l'ensemble des entreprises et salariés du secteur concerné.

branche. Sur la période allant de 2005 à 2009, 75 % environ des entreprises présentes dans notre échantillon sont concernées par un accord de branche une année donnée, et environ 20 % des entreprises ont signé un accord d'entreprise [4].

Les graphiques 3 et 4 représentent les salaires moyens des ouvriers et des cadres en fonction du niveau d'exportations et d'importations en considérant trois régimes différents de négociation des salaires (absence d'accord, accord de branche et accord d'entreprise).

G3 Salaire moyen selon le montant des exportations (par travailleur) et par régime de négociation des salaires

(axe des abscisses : percentiles de la distribution des exportations ; axe des ordonnées : salaires en euros)



Note : Le graphique représente la moyenne du salaire horaire pour les entreprises de chaque percentile de la distribution des exportations et importations (par travailleur) et par régime de négociation des salaires. Les percentiles et les moyennes de salaire sont calculés sur la période 2005-2009 pour l'ensemble des entreprises de l'échantillon.
Sources : DGDDI, Insee, calculs des auteurs.

Le premier constat est que, quel que soit le montant des exportations ou des importations, l'accord d'entreprise est associé à un gain de salaire pour toutes les catégories de salariés. L'écart de salaire entre les entreprises couvertes par un accord d'entreprise et les entreprises couvertes par un accord de branche est de l'ordre de 10 % (pour les importations et les exportations). Le gain salarial associé aux accords de branche (par rapport à l'absence d'accord) n'est observé que pour les ouvriers, et il est plus faible (proche de 2 %) [5].

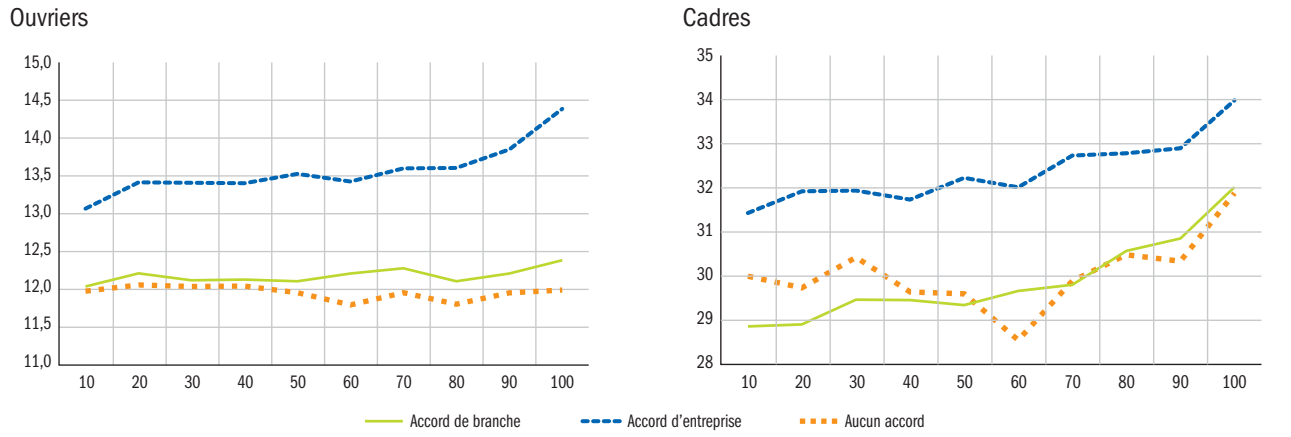
Par ailleurs, les écarts de salaire correspondant aux différents régimes de négociation collective varient avec les montants moyens d'exportations et d'importations. Pour les ouvriers, le gain salarial lié aux accords d'entreprise (par rapport aux accords de branche) augmente avec le montant moyen des exportations et des importations : moins de 10 % pour les entreprises les moins exportatrices ou importatrices, près de 15 % pour les entreprises les plus exportatrices ou importatrices. Le gain associé à l'accord de branche (par rapport à l'absence d'accord) augmente surtout avec les importations, mais de façon moins significative. Enfin, pour les cadres, le gain associé aux accords d'entreprise diminue légèrement avec l'accroissement des exportations ou des importations, ce qui signifierait que les accords salariaux signés dans ces entreprises correspondent plus souvent à un partage des profits favorable aux ouvriers. Nos résultats économétriques confirment en partie ces observations : toutes choses égales par ailleurs, pour les ouvriers et les cadres, l'élasticité des salaires aux exportations est plus forte lorsqu'il y a un accord salarial dans l'entreprise. Pour les importations, l'élasticité des salaires des ouvriers est négative en l'absence d'accord et elle devient positive lorsque l'entreprise est couverte par un accord d'entreprise ou de branche. Les écarts de gains salariaux liés aux accords collectifs semblent toutefois faibles ou nuls d'une catégorie de travailleurs à l'autre. Nos résultats indiquent que les accords salariaux ne réduisent que faiblement les inégalités salariales induites par les importations.

4 *Ces entreprises sont aussi très fréquemment couvertes par un accord de branche.*

5 *Sur l'ensemble des entreprises françaises, André (2012) ou Luciani (2014) trouvent que dans les entreprises signant des accords d'entreprise, les salaires sont supérieurs de plus de 5 % à ceux des entreprises n'appliquant que l'accord de branche. Dahl* et al. *(2013) obtiennent des résultats similaires avec des données danoises.*

G4 Salaire moyen selon le montant des importations et par régime de négociation des salaires

(axe des abscisses : percentiles de la distribution des importations ; axe des ordonnées : salaires en euros)



Note : Le graphique représente la moyenne du salaire horaire pour les entreprises de chaque percentile de la distribution des exportations et importations (par travailleur) et par régime de négociation des salaires. Les percentiles et les moyennes de salaire sont calculés sur la période 2005-2009 pour l'ensemble des entreprises de l'échantillon.
Sources : DGDDI, Insee, calculs des auteurs.

Bibliographie

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

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

Calmfors (L.) et Driffill (J.) (1988)
« *Bargaining structure, corporatism, and macroeconomic performance* », *Economic Policy*, vol. 6, p. 14-61.

Carluccio (J.), Fougère (D.) et Gautier (E.) (2015)
« *Trade, wages and collective bargaining: evidence from France* », à paraître dans *The Economic Journal, document de travail*, n° 498, Banque de France.
Télécharger le document

Dahl (C. M.), Le Maire (D.) et Munch (J.) (2013)
« *Wage dispersion and decentralization of wage bargaining* », *Journal of Labor Economics*, vol. 31, p. 501-533.

Gürtzgen (N.) (2009)
« *Rent-sharing and collective bargaining coverage – evidence from linked employer-employee data* », *Scandinavian Journal of Economics*, vol. 111, p. 323-349.

Harrison (A.), McLaren (J.) et McMillan (M.) (2011)
« *Trade and inequality* », *Annual Review of Economics*, vol. 3, p. 261-89.

Hummels (D.), Jørgensen (R.), Munch (J. R.) et Xiang (C.) (2014)
« *The wage effects of offshoring: evidence from Danish matched worker-firm data* », *American Economic Review*, vol. 104, p. 1597-1629.

Luciani (A.) (2014)
« Niveau de négociation collective et rémunération en France », *Les entreprises en France*, édition 2014, Insee, p. 43-55.

Éditeur
Banque de France

Réalisation
Direction de la Communication

Directeur de la publication
Marc-Olivier STRAUSS-KAHN

Janvier 2016
www.banque-france.fr

Directeur de la rédaction
Françoise DRUMETZ