

## **Niveau de décentralisation de la négociation et structure des salaires**

Février 2011

*Salimata Sissoko, sas@plan.be*

**Jel Classification** - J31, J51, J52

**Keywords** - négociation salariale, décentralisation, dispersion salariale, différences de salaire



**Abstract** – Deze studie analyseert de gevolgen van het decentralisatieniveau van de collectieve onderhandelingen voor het niveau en de spreiding van de lonen in België. Met dat doel voor ogen, bouwen we een kwantitatieve indicator voor het decentralisatieniveau van de sectorale collectieve onderhandelingen in België, gebaseerd op de kenmerken van het collectieve onderhandelingsproces. Onze resultaten tonen aan dat zowel lonen als loonspreiding hoger zijn in sectoren waar collectieve onderhandelingen gedecentraliseerd zijn. We vergelijken onze resultaten met diegene gebaseerd op het bestaan van collectieve overeenkomsten in een bedrijf als maatstaf voor decentralisatie, een indicator die doorgaans in de literatuur wordt gebruikt. Daaruit blijkt dat, indien er uitsluitend rekening wordt gehouden met het bestaan van collectieve bedrijfsovereenkomsten, de decentralisatiegraad onderschat dreigt te worden en dus ook de effecten ervan op de lonen en de loonspreiding. De verklaring daarvoor ligt in het feit dat in België het collectief onderhandelingsstelsel, naast de mogelijkheid om collectieve overeenkomsten af te sluiten op bedrijfsniveau, ook voorziet in mechanismen waardoor ondernemingen afstand kunnen nemen van collectieve overeenkomsten die op sectoraal niveau zijn vastgelegd.

**Abstract** – Cette étude a pour objet l'analyse des effets du niveau de décentralisation de la négociation collective sur le niveau et la dispersion des salaires en Belgique. A cette fin, nous construisons un indicateur quantitatif du niveau de décentralisation de la négociation collective sectorielle. Cet indicateur se base sur des caractéristiques qui déterminent la négociation collective. Nos résultats montrent que dans les secteurs où la négociation collective est décentralisée les salaires et la dispersion salariale sont plus élevés. Nous comparons ces résultats avec ceux obtenus en utilisant comme mesure de décentralisation la présence de conventions collectives dans l'entreprise, indicateur utilisé communément dans la littérature. Les résultats indiquent que tenir compte uniquement de l'existence de conventions collectives d'entreprise tend à sous-estimer le degré de décentralisation et donc aussi ses effets sur le niveau des salaires et sur la dispersion salariale. Ces résultats s'expliquent par le fait qu'en Belgique, en dehors de la conclusion d'accords collectifs au niveau de l'entreprise, le système de négociation collective prévoit également des mécanismes qui permettent aux entreprises de se distancer des conventions collectives fixées au niveau sectoriel.

**Abstract** – This study aims to analyse the effects of the decentralization level of collective wage bargaining on the wage level and the wage dispersion in Belgium. For this purpose, we have constructed a composite indicator of collective bargaining decentralization, based on variables that determine collective bargaining. Our results indicate the presence of a significant wage bonus and wider wage disparity in industries where collective bargaining is decentralized. Furthermore, we compare these results with those that use as an indicator of bargaining decentralization, the presence of collective agreements at company level, a commonly used indicator in the literature. We notice that this latter indicator seems to underestimate the degree of bargaining decentralization and thus also its effects on the wage structure. One can explain this result by the fact that in Belgium, besides firm collective agreements, the bargaining system also provides mechanisms that enable firms to distance themselves from collective agreements set at industry level.

## Synthese

De studies waarin de effecten worden onderzocht van de collectieve onderhandelingen op de loonstructuur in geval van automatische uitbreiding van de sectorale overeenkomsten, vergelijken over het algemeen de lonen van de werknemers die onder een sectorale overeenkomst vallen met die van de werknemers die onder een bedrijfsovereenkomst vallen. Uit die studies blijkt dat de lonen doorgaans gemiddeld hoger liggen indien bedrijfsovereenkomsten worden afgesloten. Voor de loonspreiding daarentegen zijn de resultaten veel heterogener en lijken ze te variëren naargelang het land, de methode of het werknemerstype. In deze studie combineren we verschillende gegevensbronnen en criteria om een indicator voor de graad van decentralisatie van de collectieve onderhandelingen in België op te stellen met behulp van de principale componentenanalyse (PCA). Meer bepaald rangschikken we de paritaire commissies op basis van een decentralisatie-index (4 niveaus) en vergelijken we het loonniveau en de loonspreiding (standaardafwijking en interpercentiele verschillen) van de werknemers in die verschillende groepen. We trachten onze resultaten te verklaren met behulp van methodes die de lonen uitsplitsen per percentiel (Kahn 1998 en Machado en Mata 2005). We vergelijken ze ook met die uit de literatuur waarin het bestaan van bedrijfsovereenkomsten wordt gehanteerd als indicator voor de graad van decentralisatie van het onderhandelingsstelsel.

Wanneer de lonen vooral op sectoraal niveau worden gevormd en de loononderhandelingen dus gecentraliseerd zijn, is dat niveau bepalend voor het niveau en de groei van de sectorale loonschalen die door de werkgevers worden toegepast. In zo'n stelsel heeft een groot deel van de werknemers een effectief loon dat gelijk is aan de sectorale loonschaal en zijn de mogelijkheden van een wage drift<sup>1</sup> ten opzichte van de sectorale collectieve overeenkomsten beperkt. Studies (Holden 1989, 1990, Holmlund en Zetterberg 1991, Ordine 1996) hebben aangetoond dat de sectorale wage drift toeneemt naarmate de loononderhandelingen meer gedecentraliseerd zijn. Bij het opstellen van onze indicator voor de graad van decentralisatie van de collectieve onderhandelingen, gebruiken we bijgevolg zowel variabelen die het niveau van de collectieve onderhandelingen kenmerken als variabelen die de sectorale wage drift beïnvloeden. Meer bepaald geeft het aandeel van de werknemers die onder een bedrijfsovereenkomst vallen, een indicatie van het niveau van de collectieve onderhandelingen en het belang ervan voor het bedrijf, terwijl de conventionele loonindex<sup>2</sup> de dynamiek van de loonvorming op sectoraal niveau weergeeft. Onze databank bevat bovendien het minimum baremaloon per paritaire comité (PC)<sup>3</sup> en de wage drift in niveau ('wage cushion') voor jonge werknemers, d.i. het verschil tussen het gemid-

---

<sup>1</sup> Die term verwijst zowel naar de 'wage drift' in strikte zin (verschil in groeipercentage tussen de effectieve lonen en de conventionele lonen) als naar de notie van 'wage cushion' (verschil in niveau tussen de effectieve lonen en de conventionele lonen), die gebruikt wordt in de Angelsaksische literatuur (zie Cardoso en Portugal 2005).

<sup>2</sup> Deze index registreert voor elke paritaire (sub)commissie, de kwartaalevolutie van het nominaal gemiddeld conventioneel loon (zie de beschrijving van de databank verder in deze studie).

<sup>3</sup> Het gaat om het minimumbarema dat door de paritaire commissies werd vastgelegd voor werknemers van 21 jaar zonder anciënniteit in het bedrijf. Voor de commissies die geen minimumloon vastleggen, hebben we gebruik gemaakt van het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen (GGMMI).

deld loon van werknemers van 26 jaar en jonger en het minimumbarema van de PC. Die laatste variabele geeft aan in hoeverre het gemiddeld loon van jonge werknemers verschilt van de loonminima in de sector en verklaart ten dele de totale wage drift van een sector. Volgens de literatuur over de determinanten van de collectieve onderhandelingen (Hendricks en Kahn, 1982, Katz 1999, Heikkilä en Piekkola 2005, Schnabel et al. 2006) situeren de gedecentraliseerde collectieve onderhandelingen zich overigens vooral in sectoren die bestaan uit grote kapitaalintensive bedrijven. De reden daarvoor is dat die grote bedrijven meer geconfronteerd worden met specifieke problemen die te maken hebben met de communicatie, coördinatie of supervisie van de werknemers. Collectieve onderhandelingen kunnen bijdragen tot het oplossen van die problemen. Bovendien zijn voor de vakbonden de voordelen van de decentralisatie groter in kapitaalintensive bedrijven aangezien de elasticiteit van de arbeidsvraag meestal negatief verband houdt met de kapitaalintensiteit. Volgens de theorie van 'rent sharing' ten slotte kunnen werknemers in winstgevende bedrijven gewonnen zijn voor een decentralisatie van de collectieve onderhandelingen omdat ze er op die manier beter in slagen een deel van de bedrijfswinst in te palmen. Om de graad van decentralisatie te bepalen, voegen we dus ook de variabelen 'gemiddelde bedrijfsomvang' en 'toegevoegde waarde per voltijds equivalent' toe. Die laatste variabele weerspiegelt enerzijds de kapitaalintensiteit en anderzijds de gemiddelde mogelijkheden van 'rent sharing' binnen een PC.

Onze resultaten geven aan dat werknemers met een loon dat – volgens onze indicator – gevormd wordt op de meest gedecentraliseerde manier (niveau 3 en 4) een loonpremie ontvangen van respectievelijk 11% en 17% ten opzichte van werknemers met een loon dat op de meest ge-centraliseerde manier wordt gevormd (niveau 1). De loonspreiding neemt ook toe naarmate het decentralisatieniveau stijgt. Om de oorsprong van die loonpremie en van die grotere loonspreiding beter te vatten, splitsen we de verschillen in loon en in loonspreiding tussen de decentralisatieniveaus uit in twee verklarende factoren: de verschillen in werknemerskenmerken (leeftijd, geslacht, bedrijfstak, statuut, arbeidsregeling, enz.) en de verschillen in loon, bij gelijke zichtbare werknemerskenmerken, tussen de decentralisatieniveaus (d.w.z. de verschillen in de coëfficiënten van de loonvergelijkingen voor die kenmerken). De resultaten van die uitsplitsing tonen dat de verschillen in loon en in loonspreiding tussen decentralisatieniveaus zowel verklaard worden door verschillen in zichtbare werknemerskenmerken als door loonverschillen bij gegeven werknemerskenmerken, die beide in het voordeel spelen van de werknemers uit de gedecentraliseerde sectoren. De tweede verklarende factor speelt daarbij een dominerende rol. Die resultaten suggereren dat de loonpremie die gekoppeld is aan decentralisatie verklaard kan worden via de mechanismen 'efficiëntieloon' en 'rent sharing'. Volgens onze indicator zijn het immers de gedecentraliseerde sectoren waar de toegevoegde waarde per voltijds equivalent en de gemiddelde bedrijfsomvang het grootst zijn. Net die kenmerken kunnen dergelijke mechanismen bevorderen. We stellen verder vast dat loonverschillen bij gegeven werknemerskenmerken, tussen percentielen (50-10, 90-50 en 90-10) en tussen decentralisatieniveaus, een aanzienlijk deel van de grotere loonspreiding in de gedecentraliseerde sectoren verklaren. Een mogelijke verklaring voor die resultaten is dat de decentralisatie als doelstelling heeft de loonvorming flexibeler te maken.

Dat decentralisatie van de collectieve onderhandelingen gepaard gaat met een loonpremie, is eveneens terug te vinden in de meeste Europese studies over dit onderwerp en, belangrijker, ook in eerdere studies voor België. In het geval van de loonspreiding, daarentegen, verschillen onze resultaten gedeeltelijk of volledig van diegene die eerder voor België werden gerapporteerd. Onze studie onderscheidt zich voornamelijk door de indicator die gebruikt werd voor de graad van decentralisatie. Terwijl eerdere studies de graad van decentralisatie van de collectieve onderhandelingen meten via het bestaan van collectieve bedrijfsakkoorden, stellen wij een indicator op die niet alleen rekening houdt met het bestaan van collectieve bedrijfsakkoorden, maar ook met andere criteria die de wage drift beïnvloeden in vergelijking met sectorale collectieve akkoorden. Vergelikt men de resultaten, dan blijkt dat indien er uitsluitend rekening wordt gehouden met het bestaan van collectieve bedrijfsovereenkomsten, de werkelijke graad van decentralisatie en dus ook de effecten ervan op de loonstructuur onderschat worden. Onze indicator lijkt ons een betere weerspiegeling van de structuur van het onderhandelingsstelsel in België dat, bovenop de sectorale onderhandelingen, een zeker niveau van wage drift mogelijk maakt (López Novella en Sissoko 2009).

## Synthèse

Les études qui analysent les effets de la négociation collective sur la structure des salaires en cas d'extension automatique des conventions sectorielles comparent généralement les salaires des travailleurs couverts par une convention sectorielle aux salaires des travailleurs couverts par une convention d'entreprise. Ces études montrent en général que les salaires sont plus élevés en moyenne en présence de conventions d'entreprise. En ce qui concerne la dispersion salariale, par contre, les résultats sont beaucoup plus hétérogènes et semblent varier en fonction du pays, de la méthodologie ou du type de travailleurs considérés. Dans cette étude, nous combinons différentes sources de données et critères pour construire un indicateur de la décentralisation de la négociation collective en Belgique sur base de la méthode d'analyse en composantes principales (ACP). Plus précisément, nous classons les commissions paritaires en fonction d'un indice de décentralisation (quatre niveaux) et comparons le niveau des salaires et la dispersion salariale (écart-type et écarts inter-percentiles) des travailleurs dans ces différents groupes. Nous tentons d'expliquer nos résultats à l'aide de méthodes de décomposition des salaires par percentile (Kahn 1998 et Machado et Mata 2005) et comparons également nos résultats à ceux de la littérature qui utilisent l'existence de conventions d'entreprise comme indicateur du régime de négociation.

Lorsque les salaires sont largement déterminés au niveau sectoriel, et donc que la négociation salariale est centralisée, ce niveau fixe le niveau et la croissance des barèmes sectoriels qui sont suivis par les employeurs. Dans ce régime, une part importante des travailleurs ont un salaire effectif égal au salaire barémique sectoriel et les possibilités de dérive salariale<sup>4</sup> par rapport aux accords collectifs sectoriels sont limitées. Des études (Holden 1989, 1990, Holmlund et Zetterberg 1991, Ordine 1996) ont montré que plus la négociation salariale est décentralisée, plus la dérive salariale sectorielle est importante. Ainsi, pour construire notre indicateur de décentralisation de la négociation collective, nous utilisons des variables qui caractérisent le niveau de la négociation collective et qui affectent la dérive salariale sectorielle. Le pourcentage de travailleurs couverts par une convention d'entreprise donne une indication du niveau de la négociation collective et de l'importance de cette dernière au niveau de l'entreprise, tandis que l'indice du salaire conventionnel<sup>5</sup> reflète le dynamisme de la fixation des salaires au niveau sectoriel. Dans notre base de données, nous disposons également du salaire barémique minimum par commission paritaire (CP)<sup>6</sup> et calculons une dérive salariale en niveau (« wage cushion ») pour les jeunes travailleurs. Il s'agit de la différence entre le salaire moyen des

---

<sup>4</sup> Ce terme fait référence aux notions de « wage drift » (différence en taux de croissance entre les salaires effectifs et les salaires conventionnels) ou « wage cushion » (différence en niveau entre les salaires effectifs et les salaires conventionnels) dans la littérature anglo-saxonne (voir Cardoso et Portugal 2005).

<sup>5</sup> Cet indice enregistre pour chaque (sous-) commission paritaire, l'évolution trimestrielle du salaire conventionnel moyen nominal (cfr. la description de la base de données plus loin dans cette étude).

<sup>6</sup> Il s'agit du barème minimal fixé par les commissions paritaires pour les travailleurs de 21 ans sans ancienneté dans l'entreprise. Pour les commissions qui ne fixent pas de salaire minimum, nous avons utilisé le revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMG).

travailleurs de 26 ans et moins et le barème minimum de la CP. Cette mesure indique la manière dont le salaire moyen des jeunes travailleurs se différencie des minima salariaux fixés par le secteur et participe à expliquer la dérive salariale totale d'un secteur. De plus, selon la littérature sur les déterminants de la négociation collective (Hendricks et Kahn, 1982, Katz 1999, Heikkilä et Piekkola, 2005, Schnabel et al. 2006), la négociation collective décentralisée se retrouve davantage dans des secteurs composés de grandes entreprises intensives en capital. La raison en est que les grandes entreprises doivent faire face à davantage de problèmes spécifiques liés entre autres à la communication, la coordination ou à la supervision des travailleurs. La négociation collective peut aider à résoudre ces problèmes. De plus, pour les syndicats les bénéfices à la décentralisation sont plus grands dans des entreprises plus intensives en capital puisque l'élasticité de la demande de travail est généralement négativement corrélée à l'intensité du capital. Finalement, selon la théorie du partage de la rente dans les entreprises qui réalisent des profits les employés peuvent être favorables à une décentralisation de la négociation collective afin de mieux percevoir une part des profits de l'entreprise. Dès lors pour déterminer le niveau de décentralisation nous utilisons également la taille moyenne des entreprises et la valeur ajoutée par équivalent temps plein. Cette dernière variable reflète d'une part l'intensité en capital et d'autre part les possibilités moyennes de partage de la rente d'une CP.

Nos résultats indiquent que les travailleurs dont les salaires sont déterminés selon le mode le plus décentralisé en fonction de notre indicateur (niveau 3 et 4) obtiennent une prime salariale de 11 et 17%, respectivement, par rapport aux travailleurs dont les salaires sont déterminés de la manière la plus centralisée (niveau 1). Nous trouvons également que la dispersion salariale tend à augmenter en fonction du niveau de décentralisation. Dans le but de mieux comprendre les sources de cette prime salariale et de cette plus grande dispersion des salaires, nous décomposons les écarts de salaire et de dispersion entre niveaux de décentralisation en deux éléments : les différences de caractéristiques observées des travailleurs (âge, sexe, secteurs, statut, régime de travail, etc.) et les différences de taux de rémunération des caractéristiques observées et non observées, à caractéristiques des travailleurs égales, entre niveaux de décentralisation (c'est-à-dire aux différences de coefficients des équations de salaires pour ces caractéristiques). Les résultats de ces décompositions montrent que les différences de salaires et de dispersion salariale entre niveaux de décentralisation s'expliquent à la fois par des caractéristiques observées et des taux de rémunération, à caractéristiques des travailleurs égales, qui sont en faveur des travailleurs des secteurs décentralisés. Les différentiels de rémunération des caractéristiques observées et non observées jouent un rôle prépondérant dans l'explication des écarts de salaire entre les travailleurs des secteurs décentralisés et ceux des secteurs centralisés. Ces résultats contribuent à expliquer la prime salariale liée à la décentralisation par des mécanismes du type « partage de la rente » et « salaire d'efficience ». En effet, les secteurs décentralisés selon notre indicateur sont aussi ceux où la valeur ajoutée par équivalent temps plein et la taille moyenne des entreprises sont les plus élevées, caractéristiques qui peuvent favoriser ce type de mécanismes. Nous constatons également que les différences de taux de rémunération, à caractéristiques égales, entre percentiles (50-10, 90-50 et 90-10) et entre



les niveaux de décentralisation expliquent une part importante de la plus grande dispersion des salaires dans les secteurs décentralisés. Une explication potentielle de ce résultat est qu'un objectif de la décentralisation est bien d'introduire plus de flexibilité dans la détermination des salaires.

Nos résultats sur la prime salariale liée à la décentralisation de la négociation collective sont similaires à ceux de la plupart des études européennes sur le sujet et en particulier celles déjà menées pour la Belgique. En ce qui concerne la dispersion salariale, par contre, nos résultats s'opposent partiellement ou totalement à ceux déjà obtenus pour la Belgique. Notre étude diffère des précédentes principalement par l'indicateur de décentralisation utilisé. Alors que les études précédentes mesurent la décentralisation de la négociation collective par l'existence d'accords collectifs d'entreprise, nous construisons un indicateur qui tient compte non seulement de l'existence de conventions collectives d'entreprise mais également d'autres critères qui influencent la dérive salariale par rapport aux conventions collectives sectorielles. La comparaison de nos résultats à ceux trouvés pour la Belgique jusqu'à présent semble indiquer que la prise en compte uniquement de l'existence de conventions collectives d'entreprise tend à sous-estimer le niveau de décentralisation de la négociation au sein des secteurs. Et donc aussi sous-estimer les effets de la décentralisation sur la structure des salaires. Notre indicateur nous paraît mieux refléter la structure du système de négociation en Belgique qui rend possible un certain niveau de dérive salariale au-delà de la négociation sectorielle (López Novella et Sissoko 2009).

## Table des matières

<b>1. Introduction .....</b>	<b>1</b>
<b>2. Cadre institutionnel.....</b>	<b>3</b>
<b>3. Description des données.....</b>	<b>4</b>
<b>4. L'indicateur de décentralisation (ID).....</b>	<b>6</b>
4.1. Comparaison de nos résultats avec ceux de l'étude qualitative du Conseil central de l'Economie «Analyse des mécanismes de fixation des salaires» (2009a et 2009b)	9
<b>5. Effets de la décentralisation de la négociation sur les salaires .....</b>	<b>12</b>
<b>6. Effets de la décentralisation de la négociation sur la dispersion salariale.....</b>	<b>16</b>
<b>7. Décomposition de l'écart de salaire entre niveaux de décentralisation.....</b>	<b>19</b>
<b>8. Interprétation et conclusions .....</b>	<b>22</b>
<b>Bibliographie.....</b>	<b>24</b>
<b>Annexe 1.....</b>	<b>26</b>
<b>Annexe 2.....</b>	<b>36</b>

## Liste des tableaux

Tableau 1:	Résultats ACP	8
Tableau 2:	Statistiques descriptives en fonction de l'indice de négociation (4 niveaux)	9
Tableau 3 :	Comparaison du classement du CCE 2009b avec celui de l'indice de décentralisation (IC)	10
Tableau 4:	Résultats des régressions des salaires (MCO)	13
Tableau 5:	Indicateurs de la dispersion salariale inconditionnelle et écarts de salaire conditionnels	16
Tableau 6:	Décomposition de l'écart salarial en fonction du niveau de décentralisation par percentile	20
Tableau 1A:	Statistiques descriptives par CP	32
Tableau 2A:	Résultats des régressions des salaires (MCO), sans les caractéristiques des travailleurs d'une même CP	34
Tableau 3A:	Statistiques descriptives par niveau de décentralisation	35



## 1. Introduction

Des études menées aux Etats-Unis et au Royaume-Uni suggèrent que l'action des syndicats tend à augmenter le salaire moyen dans le secteur syndiqué par rapport au secteur non syndiqué et à réduire les inégalités de salaire (Card, Lemieux et Riddell 2004 pour une revue récente de la littérature). Dans ces pays, la fixation des salaires a lieu essentiellement au niveau de l'entreprise et seule une minorité de travailleurs sont couverts par des accords collectifs. Les accords collectifs ne sont que rarement étendus aux travailleurs non syndiqués. Ces études analysent l'effet de la négociation sur la structure des salaires et utilisent comme mesure l'affiliation syndicale des travailleurs ou leur couverture par des accords collectifs.

Dans le cas où les conventions sectorielles négociées par les confédérations d'employeurs et par les syndicats sont étendues automatiquement à tous les travailleurs d'un secteur, ces mesures de l'activité syndicale sont moins pertinentes. Ce type de mécanisme d'extension existe dans de nombreux pays européens<sup>1</sup>. En Belgique par exemple le taux de syndicalisation était en 2000 de 56% et le taux de couverture de la négociation dépassait les 90% (OCDE 2004). Les employeurs individuels peuvent également conclure des conventions d'entreprise avec leurs employés. Ces conventions supplémentaires d'entreprise ne peuvent, dans la plupart des pays, établir des conditions d'emploi moins favorables que celles établies au niveau supérieur (sectoriel, régional, etc.). Pour étudier l'impact de la négociation collective sur la structure des salaires en cas d'extension automatique des conventions sectorielles, les études sur le sujet comparent généralement les salaires des travailleurs couverts par une convention sectorielle aux salaires des travailleurs couverts par une convention au niveau de l'entreprise. Ces études montrent que les salaires sont en moyenne plus élevés en présence de conventions d'entreprise (voir Rycx et Rusinek 2008 pour une revue de la littérature récente). En ce qui concerne la dispersion salariale, les résultats sont beaucoup plus hétérogènes et semblent varier en fonction du pays, de la méthodologie ou du type de travailleurs considérés. Certaines études trouvent une plus grande dispersion en présence de conventions collectives au sein de l'entreprise. Il s'agit par exemple, de Plasman et al. (2007) pour le Danemark et pour la Belgique (dans le haut de la distribution), de Dell'Aringa et Pagani (2007) pour l'Espagne et le Royaume-Uni et de Hartog et al. (2002) pour les Pays-Bas. D'autres trouvent une plus faible dispersion en présence de conventions d'entreprise. Il s'agit par exemple de Dell'Aringa et Pagani (2007) pour la Belgique et l'Italie, de Dell'Aringa et Lucifora (1994) pour l'Italie et Plasman et al. (2007) pour l'Espagne. Cette plus faible dispersion salariale en présence d'accords collectifs d'entreprise s'explique selon Dell'Aringa et Pagani (2007) par le caractère relativement 'corporatiste' du système de négociation en Belgique et en Italie.

Dans cette étude, nous analysons les effets de la décentralisation de la négociation collective sur la structure des salaires en Belgique pour l'année 2006. Plus précisément, nous classons les commissions paritaires (CP) en fonction d'un indice de décentralisation de la négociation collective (quatre niveaux) et comparons le niveau des salaires et la dispersion salariale (écart-

---

<sup>1</sup> C'est le cas par exemple en Allemagne, Belgique, Danemark, Espagne, Italie, au Pays-Bas et Portugal.

type et écarts inter-déciles) des travailleurs dans ces différents groupes. L'indice de décentralisation est calculé à partir d'une analyse en composantes principales (ACP) et tient compte de variables relatives aux déterminants de la négociation collective ainsi que de caractéristiques qui influencent la manière dont les salaires effectifs peuvent s'éloigner des minima sectoriels. Nous comparons également nos résultats à ceux de la littérature qui utilisent l'existence de conventions d'entreprise comme indicateur du régime de négociation. Nos résultats indiquent la présence d'une prime salariale et d'une plus grande dispersion salariale lorsque la négociation collective est décentralisée, selon notre indicateur, par rapport à une négociation centralisée. Dans le but de mieux comprendre ces résultats, nous avons mené des décompositions des écarts salariaux par décile (Kahn 1998 et Machado et Mata 2005). Ces décompositions divisent les écarts salariaux en deux éléments : 1) une part due aux différences de caractéristiques observées des travailleurs (âge, sexe, secteurs, statut, régime de travail, etc.) et, 2) une part due aux différences de taux de rémunération, à caractéristiques des travailleurs égales, entre niveaux de décentralisation (c'est-à-dire aux différences de coefficients des équations de salaires pour ces caractéristiques). Nos résultats montrent que les différences de dispersion et de salaire entre les travailleurs des secteurs décentralisés selon notre indicateur par rapport à ceux des travailleurs des secteurs centralisés sont dues à la fois à des caractéristiques observées et à des taux de rémunération, à caractéristiques égales, qui sont en faveur des travailleurs des secteurs décentralisés. De plus, nous trouvons que les différentiels de rémunération, à caractéristiques des travailleurs égales, jouent un rôle prépondérant dans l'explication des écarts de salaires entre les travailleurs des secteurs décentralisés et ceux des secteurs centralisés. Nos résultats indiquent également que la prise en compte uniquement de l'existence de conventions collectives d'entreprise comme indicateur de la décentralisation de la négociation collective tend à sous estimer le degré de décentralisation de la négociation et donc également ses effets sur la structure des salaires.

## 2. Cadre institutionnel

Dans le secteur privé belge, la négociation collective salariale s'organise en trois niveaux.

Le premier niveau est intersectoriel et repose, depuis la loi sur la compétitivité de 1996, sur la fixation d'une norme macroéconomique de croissance maximale du coût salarial horaire nominal. Tous les deux ans, un accord interprofessionnel est conclu entre les partenaires sociaux qui fixe cette croissance en fonction de l'évolution attendue du coût salarial nominal de nos principaux concurrents (Allemagne, France et Pays-Bas). La norme est indicative et comprend à la fois les hausses barémiques et l'indexation salariale. Le premier niveau fixe aussi un salaire minimum interprofessionnel.

Le deuxième niveau de négociation collective est sectoriel et s'articule autour des commissions paritaires (CP). Selon Druant et al. 2008, 98% des entreprises belges étaient couvertes par des accords sectoriels en 2007. On compte approximativement 150 (sous-)commissions paritaires aujourd'hui en Belgique. Ces organes se composent de représentants des employeurs et des travailleurs et sont habilités à conclure des accords sur les conditions de travail du secteur appelés conventions collectives de travail (CCT). Trois types de négociation salariale peuvent être distingués : celle portant sur la classification des fonctions à laquelle on lie des barèmes, celle portant sur un mécanisme d'indexation et la négociation portant sur des augmentations de salaires ou de primes. Enfin, les hausses barémiques réelles accordées au sein des commissions paritaires sont encadrées par la norme macroéconomique.

Le troisième niveau de négociation salariale est celui de l'entreprise qui joue, généralement, un rôle complémentaire à celui du secteur. Les hausses collectives convenues au sein des entreprises doivent correspondre au minimum à celles décidées au niveau sectoriel et peuvent donc excéder ces dernières. Par ailleurs, dans certains secteurs, caractérisés par un nombre limité de grandes entreprises, on ne négocie pas ou à peine au niveau des commissions paritaires. Ce sont les conventions collectives signées par les organes paritaires au niveau de l'entreprise qui déterminent les hausses barémiques ainsi que la classification des fonctions.

### 3. Description des données

Nous utilisons dans cette étude la base de données ONSS-LATG de l'Office National de Sécurité Social (ONSS) pour 2006 qui couvre l'ensemble des entreprises du pays. Le choix de cette base de données a été fonction de certaines caractéristiques qui la rendent unique en ce qui concerne l'analyse des salaires en Belgique. Tout d'abord, elle permet d'identifier la commission paritaire dont relève chaque travailleur. Cette information est essentielle pour évaluer l'impact de la négociation sectorielle sur la structure des salaires. Deuxièmement, il ne s'agit pas d'un échantillon de travailleurs mais d'une base de données qui couvre la totalité des travailleurs soumis à la sécurité sociale en Belgique<sup>2</sup>. Elle comprend donc tous les types d'entreprises, y compris celles de moins de 10 travailleurs. Cependant, les travailleurs dont les prestations sont déclarées à l'ONSS mais qui ne ressortent pas à une commission paritaire, tels les fonctionnaires, sont exclus de l'analyse.

La notion de salaire utilisée est le salaire brut nominal trimestriel par équivalent temps plein mesuré au deuxième trimestre de l'année<sup>3</sup>. Cette mesure inclut le salaire de base du travailleur ainsi que certaines primes déclarées à l'ONSS (pécule simple et double pécule de vacances, primes pour travail de nuit ou de week-end, etc.). Par contre, les avantages en nature ou les primes payées à d'autres moments de l'année ne sont pas pris en compte. Le choix du deuxième trimestre de l'année représente donc un compromis qui comprend un maximum de primes «généralisées». Nous avons travaillé avec les données de l'année 2006. Au-delà des données salariales, les données ONSS fournissent des informations sur les caractéristiques du travailleur (âge, genre, statut, régime de travail et lieu du domicile) et son employeur (commission paritaire, branche d'activité NACE et taille de l'entreprise). Notre base de données pour l'année 2006 englobe 1 753 919 travailleurs.

Afin de mener l'analyse en composantes principales (ACP) et construire l'indicateur de décentralisation de la négociation collective, quatre variables supplémentaires viennent compléter les données ONSS. Il s'agit du pourcentage de travailleurs couverts par une convention d'entreprise, de la valeur ajoutée sectorielle par équivalent temps plein, de l'indice du salaire conventionnel et du salaire minimum horaire (pour les ouvriers) et/ou mensuel (pour les employés) par commission paritaire. Les données sur le pourcentage de travailleurs couverts par une convention d'entreprise par commission paritaire sont tirées de l'Enquête sur la Structure des Salaires (SES) 2006. Il s'agit d'une base de données employeurs-employés réalisée annuellement par la Direction générale des Statistiques et d'Information économique (DGSIE) et qui couvre tous les travailleurs des secteurs B à N sans L (de la NACE rev.1) appartenant à des entreprises d'au moins 10 travailleurs. Etant donné cette restriction, nous limitons notre analyse aux secteurs B à N sans le secteur L et avons adapté le pourcentage de travailleurs couverts par une convention d'entreprise pour tenir compte des travailleurs des entreprises de moins de 10

<sup>2</sup> A l'exception des travailleurs des institutions publiques locales qui sont déclarées à l'ONSSAPL.

<sup>3</sup> La mesure d'équivalent temps plein permet de corriger le salaire d'une prestation qui n'a pas eu lieu pendant la totalité du trimestre et qui n'est pas à temps-plein.



travailleurs<sup>4</sup>. La valeur ajoutée par équivalent temps pleins (Branches SUT 3 digits) provient de la comptabilité nationale. Nous utilisons aussi les données du SPF Emploi sur l'indice nominal du salaire conventionnel (MET 1998). Cet indice enregistre pour chaque (sous-) commission paritaire l'évolution trimestrielle du salaire conventionnel moyen nominal. C'est une moyenne arithmétique des principaux barèmes. Remarquons également que l'indice du salaire conventionnel enregistre les évolutions du salaire *horaire* pour les ouvriers et *mensuel* pour les employés. Nous avons collecté les barèmes minima par commission paritaire auprès du secrétariat social Groupe S qui dispose de ce type d'information sur base des conventions collectives du travail (CCT) conclues dans les différents secteurs. Il s'agit du barème minimal mensuel pour les travailleurs de 21 ans à temps plein sans ancienneté dans l'entreprise. Lorsque la commission paritaire ne fixe pas de salaire minimum, nous avons utilisé le revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMG). Nous avons transformé ces barèmes horaires (ouvriers) et mensuels (employés) en barèmes trimestriels puis les avons soustraits aux salaires bruts moyens trimestriels des travailleurs de 26 ans et moins par commission paritaire pour obtenir une dérive salariale brute trimestrielle en niveau pour les jeunes travailleurs.

---

<sup>4</sup> Nous avons fait l'hypothèse que les entreprises de moins de 10 travailleurs ne concluent pas de convention d'entreprise. Cette hypothèse nous semble réaliste car en Belgique l'obligation de créer un conseil d'entreprise (composé à la fois de représentants du personnel et de représentants de l'employeur élus) ne concerne que les établissements de plus de 100 travailleurs. Pour les structures de plus de 50 travailleurs, des organes sont élus par tous les travailleurs pour répondre aux questions de santé et de sécurité au travail, CPPT.

## 4. L'indicateur de décentralisation (ID)

Nous souhaitons caractériser pour les 117 commissions paritaires (CP) de notre base de données de 2006 le niveau de décentralisation. Une mesure utilisée communément dans la littérature est le taux de couverture des travailleurs par des conventions collective (CCT) d'entreprise. Cette mesure ne nous paraît pas satisfaisante car d'une part comme indiqué précédemment nos données ne distinguent pas les conventions collectives qui portent sur les salaires de celles qui portent sur le temps de travail, d'autre part, des entreprises peuvent ne pas conclure de conventions collectives au niveau de l'entreprise et cependant fixer leurs salaires de manière décentralisée. Ces entreprises appartiennent à des commissions paritaires qui n'imposent pas de suivre les barèmes sectoriels et/ou les pourcentages d'augmentation des salaires effectifs. Les salaires sont négociés individuellement au niveau de l'entreprise. Ainsi nous préférons construire un indicateur composite qui est une somme pondérée de critères qui déterminent de manière plus complète le niveau de décentralisation de la négociation collective à l'aide d'une analyse en composantes principales (ACP). Pour ce faire, nous nous basons sur la littérature sur les déterminants de la négociation collective (Hendricks et Kahn, 1982, Katz 1999, Heikkilä et Piekkola, 2005, Schnabel et al. 2006). De plus, des études (Holden 1989, 1990, Holmlund et Zetterberg 1991, Ordine 1996) ont montré que plus la négociation salariale est décentralisée, plus la dérive salariale sectorielle est importante. Ainsi pour construire notre indicateur de décentralisation de la négociation collective nous utilisons des variables qui caractérisent le niveau de la négociation collective et qui affectent le niveau de la dérive salariale sectorielle. Il s'agit : du pourcentage de travailleurs couverts par une convention d'entreprise, de la dérive salariale en niveau pour les jeunes travailleurs, de la valeur ajoutée sectorielle par équivalent temps plein, de la taille moyenne des entreprises et de l'indice du salaire conventionnel.

Le pourcentage de travailleurs couverts par une convention d'entreprise donne une indication du niveau de la négociation collective et de l'importance de cette dernière au niveau de l'entreprise. Tandis que l'indice du salaire conventionnel<sup>5</sup> reflète le dynamisme de la fixation des salaires au niveau sectoriel. On peut supposer que les CP dans lesquelles le niveau sectoriel est le lieu prépondérant pour la fixation des salaires sont celles où l'indice du salaire conventionnel est le plus élevé puisque c'est à ce niveau que sont déterminées les augmentations des barèmes et, si nécessaires, des salaires effectifs<sup>6</sup>. Dans notre base de données, nous disposons également du salaire barémique minimum par commission paritaire (CP)<sup>7</sup> et calculons une dérive salariale en niveau (« wage cushion ») pour les jeunes travailleurs. Il s'agit de la différence entre le salaire moyen des travailleurs de 26 ans et moins et du barème

<sup>5</sup> Cet indice enregistre pour chaque (sous-) commission paritaire l'évolution trimestrielle du salaire conventionnel moyen nominal (cfr. la description de la base de données plus avant dans le papier).

<sup>6</sup> Selon l'étude qualitative du Conseil Central de l'Economie sur l'analyse des mécanismes de fixation des salaires en Belgique (2009), dans les secteurs où il y a dominance du niveau national sectoriel dans la fixation des salaires, les conventions collectives du travail (CCT) ne précisent pas toujours l'augmentation des salaires effectifs étant donné que la plupart des travailleurs sont payés au barème sectoriel.

<sup>7</sup> Il s'agit du barème minimal fixé par les commissions paritaires pour les travailleurs de 21 ans sans ancienneté dans l'entreprise. Pour les commissions qui ne fixent pas de salaire minimum nous avons utilisé le Revenu Minimum Mensuel Moyen Garanti (RMMMGM).

minimum de la CP. Les jeunes travailleurs sont les travailleurs qui sont le plus susceptibles d'être payés au salaire minimum étant donné leurs caractéristiques. Cette mesure indique la manière dont le salaire moyen des jeunes travailleurs se différencie des minima salariaux fixés par le secteur et participe à expliquer la dérive salariale totale d'un secteur. De plus, selon la littérature sur les déterminations de la négociation collective, la négociation collective décentralisée se retrouve davantage dans des secteurs composés de grandes entreprises intensives en capital. La raison en est que les grandes entreprises doivent faire face à davantage de problèmes spécifiques liés entre autres à la communication, la coordination ou à la supervision des travailleurs. Ainsi par exemple, fixer les salaires de manière flexible localement peut aider à motiver les travailleurs et à réduire les coûts de supervision lorsque les performances sont difficiles à évaluer (problème qui concerne davantage la supervision des employés que celle des ouvriers). De manière générale, les grandes entreprises disposent de ressources organisationnelles qu'elles peuvent mettre à profit pour résoudre ces difficultés via la négociation collective. De plus, pour les syndicats les bénéfices à la décentralisation sont plus grands dans des entreprises plus intensives en capital puisque l'élasticité de la demande de travail est généralement négativement corrélée à l'intensité du capital. Finalement, selon la théorie du partage de la rente dans les entreprises qui réalisent des profits les employés peuvent être favorables à une décentralisation de la négociation collective afin de mieux percevoir une part des profits de l'entreprise. Dès lors pour déterminer le niveau de décentralisation nous utilisons également la taille moyenne des entreprises et la valeur ajoutée par équivalent temps plein. Cette dernière variable mesure d'une part la productivité du travail et représente dès lors un indicateur de l'intensité en capital d'une CP et reflète d'autre part également les possibilités moyennes de partage de la rente d'une CP.

Afin de déterminer le poids de chaque variable dans l'indice de décentralisation, nous appliquons l'analyse en composante principale qui explique la variance totale des variables initiales par des composantes principales non corrélées. Ces composantes sont des combinaisons linéaires pondérées des variables initiales. Le Tableau 1 montre que la première composante principale explique 36,4% de la variance totale des données initiales. Nous identifions cette composante comme étant une mesure de la décentralisation de la négociation collective qui explique 36,4% de la variance des données initiales. Les vecteurs propres associés aux valeurs propres de la matrice de corrélation donnent les coefficients (poids) de chaque composante principale. Pour cette première composante, les coefficients de la dérive salariale en niveau pour les jeunes travailleurs, la valeur ajoutée par équivalent temps-plein, le pourcentage de travailleurs couverts par une convention collective d'entreprise et la taille moyenne de l'entreprise sont positifs. Par contre, le coefficient de l'indice du salaire conventionnel est négatif.

Tableau 1: Résultats ACP

Composante principale	Valeur propre	Proportion
Composante Principale 1	1,82128	0,3643
Composantes Principales (vecteurs propres)		
	Comp1	
Dérive salariale en niveau (jeunes)	0,6343	
Indice salaire conventionnel	-0,2919	
Valeur ajoutée eqtp moyenne	0,3252	
Taille moyenne des entreprises	0,3124	
Couverture convention entreprise	0,556	
Observations	117	

Source: ONSS 2006

Ainsi nous notons que la première composante reflète bien le degré de décentralisation. Elle distingue, en effet, les CP qui sont bien dotées en caractéristiques qui favorisent la fixation des salaires à un niveau décentralisé et présentent un indice du salaire conventionnel faible de celles qui sont pauvres en caractéristiques qui favorisent la décentralisation de la négociation collective et ont un indice du salaire conventionnel plus élevé. Nous construisons cet indice en utilisant les valeurs obtenues par chaque commission paritaire pour la première composante principale<sup>8</sup>. Il s'agit d'une série de variables continues et centrées. Nous classons les CP en fonction des quartiles de cette série, ce qui subdivise les CP en quatre groupes qui correspondent à quatre niveaux de décentralisation de la négociation (du niveau 1, très centralisé, au niveau 4, très décentralisé) :

- **Dans le niveau 1 et le niveau 2** : on retrouve les CP qui ont des valeurs inférieures ou égales au premier quartile (0.25) et celles dont les valeurs sont supérieures au premier et inférieures ou égales à la médiane (0.50) respectivement. Ce sont les CP où les possibilités de dérive salariale sont plus restreintes (le pourcentage de travailleurs couverts par une CCT d'entreprise, la dérive salariale en niveau pour les jeunes travailleurs, la taille des entreprises et la valeur ajoutée par équivalent temps plein sont plus faibles) et les augmentations conventionnelles plus importantes. On peut penser que dans ces CP, le niveau sectoriel est le lieu prépondérant pour la fixation des salaires et que la plupart des travailleurs sont rémunérés au salaire barémique. La centralisation des CP de niveau 1 est plus importante que celle des CP de niveau 2.
- **Dans le niveau 3 et le niveau 4** : on retrouve les CP qui ont des valeurs supérieures à la médiane et inférieures ou égales au troisième quartile (0.75) et celles dont les valeurs sont supérieures au troisième quartile respectivement. Ce sont les CP où les possibilités de dérive salariale sont plus grandes (le pourcentage de travailleurs couverts par une CCT d'entreprise, la dérive salariale en niveau pour les jeunes travailleurs, la taille des entreprises et la valeur ajoutée par équivalent temps plein sont plus élevés) et où, en même temps, les augmentations conventionnelles sont relativement plus faibles. On peut penser que dans ces

<sup>8</sup> On attribue à chaque commission paritaire une valeur qui correspond à la combinaison linéaire des valeurs pour les cinq variables du modèle pondérées par les poids déterminés par les vecteurs propres.

CP, le niveau sectoriel n'est pas le lieu prépondérant pour la fixation des salaires. La décentralisation des CP de niveau 4 est plus importante que celle des CP de niveau 3.

Le tableau 2 donne les statistiques descriptives des caractéristiques des commissions paritaires par niveau de décentralisation (quatre niveaux). Le tableau 1A en Annexe 1 donne les statistiques descriptives détaillées par commission paritaire. Ces statistiques confirment que les caractéristiques des CP semblent correspondre à leur classement selon l'indicateur de décentralisation (ID). En effet, les CP qui appartiennent aux niveaux de décentralisation 3 et 4 (les plus décentralisés) ont des niveaux de dérive salariale brute trimestrielle en niveau pour les jeunes travailleurs en moyenne plus élevés que celles qui ont un niveau 1 ou 2 (plus centralisés). Il en va de même pour ce qui est du pourcentage de travailleurs couverts par une convention d'entreprise, de la taille des entreprises, de la valeur ajoutée par équivalent temps plein ou de l'âge des travailleurs. Ces CP comptent également en moyenne nettement moins d'ouvriers et ont un niveau moyen de l'indice du salaire conventionnel plus faible que les CP des niveaux plus centralisés (niveau 1 et 2).

**Tableau 2: Statistiques descriptives en fonction de l'indice de négociation (4 niveaux)**

	Dérive Salariale	Indice conv	Age	%ouv.	%CCT entreprise	Taille entreprises	VA	Nb travailleurs
<i>Population</i>	2441,37	124,29	39,15	46,61%	17,53%	1124,72	79,50	1753919
ID niveau 1	1296,13	128,48	38,42	83,32%	6,91%	189,38	61,97	455146
ID niveau 2	1806,17	122,63	39,37	52,92%	8,93%	958,13	58,73	177017
ID niveau 3	2813,59	123,09	39,13	27,27%	17,36%	953,07	82,68	913248
ID niveau 4	3850,26	121,77	40,68	45,84%	48,71%	4059,64	121,49	208508
<b>ID niveau 1+2</b>	<b>1438,95</b>	<b>126,85</b>	<b>38,68</b>	<b>74,81%</b>	<b>7,48%</b>	<b>404,64</b>	<b>61,07</b>	<b>632163</b>
<b>ID niveau 3+4</b>	<b>3006,28</b>	<b>122,84</b>	<b>39,42</b>	<b>30,72%</b>	<b>23,19%</b>	<b>1530,51</b>	<b>89,89</b>	<b>1121756</b>

Sources : ONSS 2006

#### 4.1. Comparaison de nos résultats avec ceux de l'étude qualitative du Conseil central de l'Economie «Analyse des mécanismes de fixation des salaires» (2009a et 2009b)

Le Conseil central de l'Economie (CCE) a mené une étude qualitative sur les mécanismes de fixation des salaires en Belgique. Dans cette étude, 24 commissions paritaires sont considérées, elles couvrent 61,9% de l'emploi du secteur privé en 2007. Cette étude a été réalisée à l'aide d'entretiens auprès de représentants syndicaux et patronaux. Lors des entretiens, ces représentants ont été interrogés sur les modes de fixation des salaires et des primes au sein de leur CP. Les données ainsi récoltées ont permis d'établir un classement des CP en quatre catégories:

- **Dominance du niveau national sectoriel (DNS)** : dans ces commissions paritaires, le secteur fixe une classification des fonctions et des barèmes. Il fixe également l'augmentation barémique et, éventuellement, précise que cette même augmentation doit être appliquée aux salaires effectifs. Le pourcentage de travailleurs dont le salaire effectif est supérieur au salaire barémique est peu élevé (<50%).

- **Le niveau national sectoriel comme «cadre» (NC)** : le secteur peut fixer un salaire minimum et/ou des barèmes. Ces barèmes sont alors, pour la plupart des entreprises du secteur, renégociés en barèmes « maison ». Il fixe également le pourcentage d'augmentation des salaires effectifs, à appliquer en entreprise en fonction des desiderata. Une borne supérieure est donc imposée pour la croissance de la masse salariale. Le pourcentage de travailleurs ayant un salaire effectif supérieur au salaire barémique est élevé (quand il existe). La croissance de la masse salariale (décidée par le niveau national sectoriel) est cependant respectée.
- **Le niveau national sectoriel «supplétif» (NS)** : le secteur fixe un salaire minimum ou des barèmes. Ces barèmes sont alors, pour la plupart des entreprises du secteur, renégociés en barèmes « maison ». Il fixe également l'augmentation du salaire minimum et/ou des barèmes ainsi que l'augmentation minimum des salaires effectifs. Ces augmentations sont aussi souvent renégociées en entreprise. Le pourcentage de travailleurs dont le salaire effectif est supérieur au salaire barémique est élevé (>50%).
- **Dominance du niveau de l'entreprise (DE)** : le secteur ne fixe pas de classification ni de barèmes, éventuellement un salaire minimum. Il ne fixe pas non plus d'augmentation des salaires effectifs. Le pourcentage de travailleurs dont le salaire effectif est supérieur au salaire sectoriel (quand il existe) est très élevé (proche de 100%).

Il est possible de faire un parallèle entre les définitions de cette classification et celles de l'indicateur de décentralisation de la négociation (ID) obtenu dans cette étude :

- La catégorie «*dominance du niveau sectoriel*»  $\Leftrightarrow$  «*niveau 1 et 2*» de l'ID : la fixation des salaires est centralisée (les possibilités de dérive salariale sont restreintes et le niveau sectoriel est actif dans la fixation des augmentations des barèmes et des salaires effectifs).
- Les catégories «*niveau national sectoriel comme cadre*» et «*niveau national sectoriel en supplétif*»  $\Leftrightarrow$  «*niveau 3*» de l'ID : la fixation des salaires est plus décentralisée (les possibilités de dérive salariale sont plus importantes et les augmentations barémiques sont plus faibles).
- La catégorie «*dominance du niveau de l'entreprise*»  $\Leftrightarrow$  «*niveau 4*» de l'ID : la fixation des salaires est la plus décentralisée (au niveau de l'entreprise).

**Tableau 3 : Comparaison du classement du CCE 2009b avec celui de l'indice de décentralisation (IC)**

Classement CCE	DNS	NC+NS	DE	Inclassées	Total
	6	8	2	6	22
Classement IC	Niveau 1+2	Niveau 3	Niveau 4		
	10	7	5	--	22
<b>Concordance oui</b>			<b>18</b>		
<b>Concordance non</b>			<b>4</b>		

Source: ONSS 2006 – CCE 2009b

Note: DNS = «dominance du niveau national», NC = «niveau national sectoriel comme cadre», NS = «sectoriel niveau national sectoriel en supplétif» et DE = «dominance du niveau de l'entreprise». Les chiffres du tableau donnent le nombre de CP par catégorie.

La comparaison du classement des CP selon les deux méthodologies montre que les résultats sont proches. Sur 22 CP communes aux deux études, 12 sont classées dans des catégories similaires et les 6 CP qui sont classées entre deux catégories dans l'étude CCE 2009b (catégorie « Inclassées »), sont en fait classées dans une de ces deux catégories correspondant au classement de l'ID de cette étude (ce qui donne une concordance de résultats pour 18 CP). 4 CP sont classées dans des catégories différentes. Toutefois, sur ces 4 CP, trois se situent assez près de leur catégorie correspondante dans l'étude du CCE (2009b)<sup>9</sup>.

---

<sup>9</sup> Il s'agit de CP qui sont classées dans la catégorie «*niveau national sectoriel comme cadre*» ou «*niveau national sectoriel en supplétif*» dans l'étude du CCE (2009) et se retrouvent dans la catégorie de niveau de décentralisation 4 dans cette étude.

## 5. Effets de la décentralisation de la négociation sur les salaires

Afin d'estimer l'effet du régime de négociation sur le niveau des salaires, nous estimons des équations de salaire de type Mincer:

$$W_{ij} = a + b_1 X_{ij} + b_2 N_j + b_3 M_j + e_{ij} \quad (1)$$

avec  $W_{ij}$  le logarithme du salaire trimestriel par équivalent temps plein du travailleur  $i$  qui appartient à la commission paritaire  $j$ ,  $X_{ij}$  est un vecteur de caractéristiques des travailleurs (âge, âge au carré, le statut (ouvrier, employé), régime de travail (temps plein, temps partiel), sexe et région du domicile du travailleur) et de l'entreprise (taille et secteur d'activité),  $N_j$  est une variable qui mesure le niveau de décentralisation de la négociation collective dans la commission paritaire. Elle prend différentes spécifications en fonction du modèle étudié (voir la description des modèles du Tableau 4 plus bas).  $M_j$  est un vecteur de caractéristiques des travailleurs dans la même CP (âge moyen et pourcentage de femmes).  $a$ ,  $b_1$ ,  $b_2$  et  $b_3$  sont des vecteurs des paramètres des estimateurs et  $e_{ij}$  est le terme d'erreur. Les équations de salaires tiennent compte de caractéristiques des travailleurs appartenant à une même CP afin d'essayer de corriger pour la corrélation potentielle entre les caractéristiques non observées des travailleurs d'une même CP et la variable de négociation de la CP (Card et De La Rica 2006)<sup>10</sup>. Ce modèle est estimé par les moindres carrés ordinaires (MCO) avec correction pour l'hétéroscédasticité des erreurs et pour le biais potentiel des ces dernières en raison de l'utilisation de variables agrégées au niveau de la commission paritaire dans des équations de salaire individuelles (Moulton 1990).

Le tableau 4 présente les régressions de plusieurs modèles d'équation de salaire du type de l'équation (1). Le premier modèle inclut uniquement les variables relatives aux caractéristiques des travailleurs et des entreprises et ne contrôle pas pour la décentralisation de la négociation collective. Dans le modèle 2, nous introduisons, outre les variables du modèle 1, une variable binaire qui vaut 1 lorsque le taux de couverture des travailleurs d'une CP par une CCT d'entreprise vaut au plus 50% (les travailleurs dont les salaires sont considérés comme étant fixés de manière centralisée selon cet indicateur) et les caractéristiques des travailleurs d'une même CP. Dans le modèle 3, la mesure du degré de décentralisation utilisée est une variable binaire qui vaut 1 lorsque la CP est identifiée comme appartenant au niveau 1 ou 2 de l'indice de décentralisation (les travailleurs dont les salaires sont considérés comme étant fixés de la manière la plus centralisée selon cet indicateur). Finalement, dans le modèle 4, nous avons ajouté, les variables du modèle 1, les caractéristiques des travailleurs d'une même CP et les variables binaires relatives aux niveaux 2, 3 et 4 de l'indice de décentralisation (le premier étant la référence). De manière générale, les paramètres estimés sont significatifs, ont les signes

<sup>10</sup> Nous avons essayé d'introduire d'autres caractéristiques des travailleurs d'une même CP telles que le pourcentage d'ouvriers ou de travailleurs à temps partiel mais ces variables se sont révélées non significatives. Nous ne les avons donc pas incluses dans le modèle.



attendus et sont robustes aux différentes spécifications. Le niveau des R2 indique également que ces modèles semblent bien spécifiés.

Les résultats du modèle 1 montrent, comme prévu par la littérature, que le salaire dépend positivement et significativement de l'âge (relation concave) et de la taille de l'entreprise. De plus, le fait de travailler à temps partiel, d'être un ouvrier ou une femme est associé, toutes choses égales par ailleurs, à une perte de salaire (-26,1% pour les ouvriers par rapport aux employés, -11,4% pour les travailleurs à temps partiel par rapport aux travailleurs à temps plein et -17,6% pour les femmes par rapport aux hommes). Le secteur de la production et la distribution d'électricité, de gaz et d'eau (E) offre, en moyenne, les salaires les plus élevés. En revanche, des secteurs tels que ceux du commerce, des réparations automobiles et d'articles domestiques (G) et des hôtels et restaurants (H), proposent les salaires les plus faibles.

**Tableau 4: Résultats des régressions des salaires (MCO)**

Variables	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3	Modèle 4
<i>Caractéristiques personnelles</i>				
Age	0,032***	0,031***	0,031***	0,031***
Age2	-0,000***	-0,000***	-0,000***	-0,000***
Ouvrier	-0,261***	-0,322***	-0,276***	-0,281***
Employé		<i>référence</i>		
Temps partiel	-0,114***	-0,091***	-0,093***	-0,093***
Temps plein		<i>référence</i>		
Femme	-0,176***	-0,145***	-0,144***	-0,144***
Homme		<i>référence</i>		
<i>Caractéristiques des travailleurs dans la CP:</i>				
Age moyen dans la CP		0,236*	0,100	0,072
Age2 moyen dans la CP		-0,003*	-0,001	-0,001
%femmes dans la CP		-0,312***	-0,275**	-0,289***
<i>Centralisation :</i>				
CCTentr+50%		0,074**		
CCTentr-50%		<i>référence</i>		
ID niveau 3+4			0,096**	
ID niveau 1+2			<i>référence</i>	
ID niveau 1				<i>référence</i>
ID niveau 2				0,058
ID niveau 3				0,114*
ID niveau 4				0,169***
<i>Caractéristiques de l'entreprise :</i>				
Log taille de l'entreprise	0,032***	0,028***	0,027***	0,025***
B	0,016	0,079	0,087	0,078
C	0,048	0,003	0,006	-0,009
D		<i>référence</i>		
E	0,107***	0,045	0,094***	0,049
F	-0,009	0,012	0,044	0,056

Variables	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3	Modèle 4
G	-0,161***	-0,078*	-0,061*	-0,063*
H	-0,141***	0,032	0,048	0,062
I	-0,059***	-0,054**	-0,038	-0,032
J	0,056	0,061	0,091**	0,062
K	-0,027	0,014	0,020	0,023
M	-0,135***	-0,018	-0,012	-0,027
N	-0,077	0,054	0,049	0,061
<i>Domicile de résidence du travailleur:</i>				
Anvers	0,036*	0,025	0,024	0,024
Brabant flamand	0,046***	0,034***	0,032***	0,033***
Flandre Occidentale	-0,001	-0,007	-0,003	-0,002
Flandre Orientale	0,033*	0,023	0,025	0,024
Limbourg	0,013	0,003	0,004	0,005
Brabant wallon	0,053***	0,042***	0,049***	0,042***
Hainaut	-0,023	-0,032	-0,029	-0,031
Liège	0,001	-0,007	-0,006	-0,008
Luxembourg	-0,024	-0,030	-0,023	-0,025
Namur	-0,011	-0,018	-0,014	-0,016
<i>Bruxelles</i>		référence		
Constante	8,321***	3,822*	6,214**	6,777**
Observations	1753919	1753919	1753919	1753919
R <sup>2</sup>	0,420	0,448	0,454	0,458

Source : ONSS 2006

Tenir compte de la décentralisation de la négociation et des caractéristiques des travailleurs d'une même CP augmente la capacité explicative du modèle (le R<sup>2</sup> passe de 0,420 à 0,448) et réduit la taille et/ou la significativité des coefficients de la plupart des variables du modèle. Ce qui semble indiquer qu'une part des écarts de rémunération liés à ces variables est due à des caractéristiques des CP et au niveau de décentralisation de la négociation collective de ces dernières. Contrôler pour le niveau de décentralisation réduit dès lors l'effet de ces variables sur le salaire. En outre, contrôler pour les caractéristiques des travailleurs du même CP réduit la taille et la significativité des variables liées à la décentralisation de la négociation (voir tableau 2A en Annexe 1) ce qui confirme qu'ainsi nous tenons compte (du moins partiellement) des différences de caractéristiques non observées entre travailleurs. Le modèle 2 utilise une mesure de la décentralisation de la négociation proche de celle communément utilisée dans la littérature<sup>11</sup>. Il indique que les travailleurs qui appartiennent à une CP où plus de 50% des travailleurs sont couverts par une convention d'entreprise obtiennent une prime salariale de 7,4% par rapport aux autres travailleurs, toutes choses égales par ailleurs. Ces résultats sont de l'ordre de ceux trouvés par la plupart des études européennes qui utilisent une mesure similaire

<sup>11</sup> Les études européennes sur l'effet de la négociation d'entreprise sur les salaires utilisent généralement l'Enquête sur la structure des salaires (SES) au niveau individuel et mesurent cet effet par la présence ou non d'une convention collective au sein de l'entreprise. Nous ne disposons pas de cette information au niveau individuel, mais au niveau de la CP. Nous utilisons donc comme mesure similaire, le fait que dans une CP plus de 50% des travailleurs sont couverts par une CCT.

du régime de négociation<sup>12</sup>. Par contre, ils diffèrent de ceux de Hartog et al. 2002 pour les Pays-Bas qui trouvent une prime salariale très faible (0,5%) en présence de conventions d'entreprise et expliquent leurs résultats par le caractère relativement 'corporatiste' de ce pays. Gürtzgen (2006) ne trouve pas d'effet significatif de l'existence de conventions collectives d'entreprise en Allemagne de l'Ouest, une fois les caractéristiques observées et non observées des travailleurs et des entreprises prises en compte par une spécification en effets fixes (FE).

Le modèle 3 utilise l'indice de décentralisation de la négociation collective développé dans cette étude et montre que les travailleurs qui appartiennent à des CP où la négociation est relativement décentralisée (niveau 3 ou 4 de l'indice de la décentralisation : la CP n'est pas le lieu prépondérant pour la fixation des salaires) ont un salaire qui est, en moyenne, supérieur de 9,6% à celui des travailleurs des CP où la négociation est plus centralisée (niveau 1 ou 2 de l'indice de décentralisation : la CP est le lieu prépondérant pour la fixation des salaires). Ainsi ne tenir compte que du pourcentage de travailleurs couverts par une convention d'entreprise semble déboucher sur une sous-estimation de l'effet de la décentralisation de la négociation sur les salaires. En effet, en dehors de la conclusion de conventions collectives spécifiques au niveau de l'entreprise, le système belge de fixation des salaires prévoit des mécanismes qui permettent aux entreprises de prendre leur distance par rapport à la fixation des barèmes (niveaux ou taux de croissance) et des salaires effectifs (taux de croissance) par le secteur.

Le modèle 4 compare les effets des différents niveaux de l'indicateur de décentralisation sur les salaires. Les résultats montrent que, comme décrit dans la littérature, appartenir à une CP dont le niveau de décentralisation est élevé procure une prime salariale. En effet, les travailleurs qui appartiennent aux CP de niveau 3 ont des salaires qui sont, en moyenne, supérieurs de 11,4% à ceux des travailleurs des CP de niveau 1, la référence. Le différentiel salarial augmente lorsque le niveau de décentralisation augmente, il atteint 16,9% pour les travailleurs des CP de niveau 4 et est non significatif pour les travailleurs de niveau 2.

---

<sup>12</sup> Plasman et al. 2007 pour la Belgique, le Danemark et l'Espagne, Card et De la Rica (2006) pour l'Espagne, Dell'Aringa et Lucifora (1994) pour l'Italie, Gürtzgen (2006) pour l'Allemagne de l'Ouest avant prise en compte des caractéristiques observées et non observées des travailleurs et des entreprises.

## 6. Effets de la décentralisation de la négociation sur la dispersion salariale

Les colonnes 2 à 5 du tableau 5 donnent les statistiques descriptives de la dispersion salariale en fonction des différentes mesures de la décentralisation. Nous présentons quatre mesures de la dispersion salariale : la déviation standard et les écarts inter-percentiles du logarithme des salaires trimestriels par équivalent temps plein (les écarts inter-percentiles 50-10, 90-50 et 90-10). La première ligne présente les résultats pour l'ensemble de la population. Il apparaît que globalement, la déviation standard des salaires est de 0,33, l'écart inter-percentile 50-10 est de 0,35, ce qui signifie que le niveau de salaire du 10<sup>ème</sup> percentile est inférieur de 35% à celui de la médiane. L'écart 90-50 est plus élevé et atteint 0,498. Ces résultats sont proches de ceux déjà trouvés dans la littérature pour la Belgique et reflètent la faible dispersion générale des salaires dans ce pays.

Lorsque l'on regarde ces mêmes mesures de la dispersion salariale en fonction de la décentralisation de la négociation, les deux lignes suivantes du tableau 5 indiquent que la dispersion salariale dans les CP où plus de 50% des travailleurs sont couverts par une CCT d'entreprise ne semble pas fort différer de celle des CP où les travailleurs couverts par ce type de convention collective est de 50% au plus. En effet, les quatre mesures sont proches bien que légèrement plus élevées pour les CP où les CCT d'entreprise sont plus nombreuses. Ces résultats vont dans le sens de l'étude de Plasman et al. (2007) sur la Belgique. Ces auteurs ont analysé l'effet de la renégociation au niveau de l'entreprise sur le niveau et la dispersion des salaires pour le secteur de la manufacture (C) avec l'Enquête sur la structure des salaires (SES) de 1995. Ils trouvent un effet positif sur les salaires (4,1%) et un effet positif mais faible sur la dispersion salariale. Dell'Aringa et Pagani (2007) utilisent la même base de données (SES 1995), mais pour l'ensemble des secteurs C à K et pour les travailleurs masculins uniquement, et trouvent une dispersion plus large pour les entreprises belges qui renégocient au niveau de la firme.

**Tableau 5: Indicateurs de la dispersion salariale inconditionnelle et écarts de salaire conditionnels**

	SD	50-10	90-50	90-10	$(b_{50}-b_{10})X_1$	$(b_{90}-b_{50})X_1$	$(b_{90}-b_{10})X_1$
1. Population	0,332	0,350	0,498	0,848	0,233	0,263	0,496
2. CCTentr-50%	0,322	0,343	0,471	0,814	0,206	0,280	0,486
3. CCTentr+50%	0,328	0,408	0,462	0,870	0,238	0,270	0,508
4. ID niveau 1+2	0,244	0,328	0,271	0,599	0,190	0,231	0,421
5. ID niveau 3+4	0,332	0,347	0,499	0,846	0,237	0,340	0,577
6. ID niveau 1	0,235	0,363	0,232	0,595	0,169	0,221	0,390
7. ID niveau 2	0,267	0,265	0,386	0,651	0,207	0,215	0,422
8. ID niveau 3	0,324	0,332	0,486	0,818	0,221	0,309	0,531
9. ID niveau 4	0,331	0,387	0,484	0,871	0,236	0,334	0,570

Source : ONSS 2006

Classer les CP et les travailleurs en fonction d'un indice de décentralisation qui tient compte des CCT conclues au niveau de l'entreprise, des variables qui influencent la dérive salariale et des augmentations conventionnelles nous permet de dégager une image différente de l'effet de la décentralisation de la négociation salariale sur la dispersion salariale. Les deux lignes suivantes du tableau 5 considèrent l'indicateur de décentralisation qui réunit les deux premiers niveaux de l'indice de décentralisation (les plus centralisés) et les deux derniers (les plus décentralisés). Elles montrent pour les quatre mesures de la dispersion salariale que cette dernière est nettement moins importante lorsque les salaires sont négociés de manière centralisée (niveau 1+2) par rapport à une négociation décentralisée (niveau 3+4). Tenir compte des quatre niveaux de décentralisation affine l'analyse. Nous constatons que les mesures de la dispersion augmentent en fonction du niveau de décentralisation (du niveau 1 vers le niveau 4 de l'indice). La déviation standard passe en effet de 0,235 au niveau 1 à 0,331 au niveau 4, l'écart du bas de la distribution (50-10) passe de 0,363 à 0,387, l'écart du haut (90-50) de 0,232 à 0,484 et l'écart 90-10 de 0,595 à 0,871. Ainsi, ces indices de décentralisation montrent qu'une décentralisation de la négociation collective accroît sensiblement la dispersion salariale brute en Belgique et que cet accroissement se réalise essentiellement via les écarts de rémunération dans le haut de la distribution (90-50). L'écart dans le bas de la distribution (50-10) est plus faible.

Afin d'analyser la détermination des salaires à travers la distribution salariale en fonction du degré de décentralisation, nous avons également estimé des équations de salaires en quantile séparément par niveau de décentralisation. Les trois dernières colonnes du tableau 5 présentent les écarts de salaire conditionnels, c'est-à-dire conditionnels aux variables explicatives du modèle (voir modèle 1 du tableau 4). Dans une première étape, nous nous concentrons uniquement sur les coefficients des régressions (le taux de rémunération des caractéristiques) et utilisons, selon une adaptation de la méthode proposée par Kahn (1998), chaque régression de quantile par niveau de décentralisation pour simuler le percentile (10, 50, 90) de la distribution conditionnelle des salaires étant donné les caractéristiques moyennes des travailleurs qui appartiennent au groupe de CP dont le niveau de décentralisation est 1 (le niveau le plus centralisé). Par exemple, pour calculer le percentile 10 de la distribution conditionnelle des salaires des travailleurs dont le niveau de décentralisation est 2, nous multiplions ces coefficients par les caractéristiques moyennes des travailleurs dont le niveau de négociation est 1.

$$\text{Ln}W_{b_{\text{niveau}2}|X_{\text{niveau}1}}(10) = b_{\text{niveau}2}(10)\bar{X}_{\text{niveau}1} \quad (2)$$

Avec  $\text{Ln}W_{b_{\text{niveau}2}|X_{\text{niveau}1}}(10)$  le logarithme du salaire au percentile 10 des travailleurs dont le niveau de décentralisation est 2 étant donné les valeurs moyennes  $\bar{X}_{\text{niveau}1}$  des caractéristiques des travailleurs dont le niveau de décentralisation est 1,  $b_{\text{niveau}2}(10)$  est le vecteur de la régression en quantiles des salaires des travailleurs dont le niveau de décentralisation est 2 pour le percentile 10. Puis, nous calculons les écarts inter-percentiles (50-10, 90-50 et 90-10).

Les résultats montrent que les différences inter-percentiles de taux de rémunération (différences des coefficients des caractéristiques des travailleurs) des régressions de salaire augmentent en fonction du niveau de décentralisation (elles sont les plus faibles pour le niveau 1 et les plus

fortes pour le niveau 4). De plus, ces différences sont plus importantes dans le haut de la distribution (différentiel de salaire 90-50) que dans le bas (différentiel de salaire 50-10). Ainsi, ces résultats confirment qu'un plus grand degré de décentralisation augmente la dispersion salariale. Cette dispersion plus importante est le résultat, entre autres, de disparités plus marquées dans les taux de rémunération, à caractéristiques des travailleurs égales, à travers la distribution des salaires. Les travailleurs situés dans le haut de la distribution bénéficient de taux de rémunération plus élevés. Pour les Etats-Unis, Kahn (1998) trouve des inégalités plus marquées dans le bas de la distribution (50-10) que dans le haut (90-50). Ces différences entre les Etats-Unis et la Belgique peuvent s'expliquer, entre autres, par le système belge de salaire minimum national et sectoriel qui tend particulièrement à réduire la dispersion des salaires dans le bas de la distribution. Aux Etats-Unis, bien qu'il existe un salaire minimum fédéral, les Etats ont le choix de ne pas appliquer de salaire minimum ou d'établir un salaire minimum égal, inférieur ou supérieur au salaire minimum fédéral. De plus, le niveau de ce salaire minimum est largement inférieur au salaire moyen de sorte que ce sont essentiellement les jeunes travailleurs de moins de 25 ans qui sont rémunérés au salaire minimum (Lecaussin 2006).

## 7. Décomposition de l'écart de salaire entre niveaux de décentralisation

Afin d'analyser plus avant les effets de la décentralisation de la négociation collective sur le niveau et la dispersion des salaires, nous décomposons l'écart de salaire entre les travailleurs pour lesquels la négociation collective est la plus décentralisée selon notre indicateur (niveau de décentralisation 4) et les travailleurs pour lesquels le niveau de décentralisation est moindre selon notre indicateur (niveau 1, 2 et 3). Pour ce faire, nous réalisons des équations de salaire séparées par niveau de décentralisation et appliquons la décomposition salariale de Machado et Mata (2005) selon la méthode développée par Melly (2005, 2006) pour des facilités d'exécution (voir l'Annexe 2 pour plus d'informations sur cette méthode). Cette méthode décompose l'écart de salaires entre deux groupes de travailleurs (par exemple, entre les travailleurs du niveau de décentralisation 1 et ceux du niveau de décentralisation 3) à un certain percentile (par exemple au percentile 10) entre une part qui est due aux différences de caractéristiques observées entre les travailleurs (le premier élément du membre de droite de l'équation 3)<sup>13</sup> et une autre due aux différences de taux de rémunération des caractéristiques observées et non observées, à caractéristiques observées des travailleurs égales, entre les travailleurs (le deuxième terme du membre de droite de l'équation 3)<sup>14</sup>. Le dernier élément est la différence résiduelle de la décomposition, c'est la différence qui n'est pas prise en compte par la méthode d'estimation (la différence entre la distribution empirique et les estimateurs des distributions inconditionnelles):

$$W_{\text{niveau}_4}(\theta) - W_{\text{niveau}_1}(\theta) = \left[ \hat{W}_{b_{\text{niveau}_1} X_{\text{niveau}_4}}(\theta) - \hat{W}_{b_{\text{niveau}_1} X_{\text{niveau}_1}}(\theta) \right] + \left[ \hat{W}_{b_{\text{niveau}_4} X_{\text{niveau}_4}}(\theta) - \hat{W}_{b_{\text{niveau}_1} X_{\text{niveau}_4}}(\theta) \right] + \text{résidus} \quad (3)$$

$W_{\text{niveau}_4}(\theta)$  et  $W_{\text{niveau}_1}(\theta)$  sont les  $\theta^{\text{ème}}$  quantiles des logarithmes des salaires pour les groupes de travailleurs appartenant aux CP dont le niveau de décentralisation est 4 et 1 respectivement.  $\hat{W}_{b_{\text{niveau}_4} X_{\text{niveau}_4}}$  et  $\hat{W}_{b_{\text{niveau}_1} X_{\text{niveau}_1}}(\theta)$  sont les estimateurs convergents et asymptotiquement normalement distribués des distributions inconditionnelles des logarithmes des salaires des niveaux de décentralisation 4 et 1 respectivement (Melly 2005).  $\hat{W}_{b_{\text{niveau}_1} X_{\text{niveau}_4}}(\theta)$  est l'estimateur de la distribution contrefactuelle inconditionnelle du  $\theta^{\text{ème}}$  quantile. Il s'agit de la distribution des salaires qui serait générée si les travailleurs appartenant aux CP de niveau de décentralisation 1 avaient les caractéristiques des travailleurs des CP de niveau de décentralisation 4 mais étaient toujours rémunérés comme les travailleurs du niveau de décentralisation 1.

Les quatre premières lignes du tableau 6 donnent les résultats de la décomposition des différentiels salariaux entre les travailleurs des niveaux 4 et 1, 4 et 2 et 4 et 3 pour les quantiles 10, 50 et 90. Les quatre lignes suivantes présentent les résultats de cette décomposition pour les mesures inter-percentiles de dispersion salariale (50-10, 90-50 et 90-10). Les résultats des écarts salariaux bruts par quantile (les quatre premières lignes) montrent, comme indiqué lors de

<sup>13</sup> Il s'agit des différences en termes d'âge, de sexe, de secteur, de statut, de régime de travail,... entre niveaux de décentralisation.

<sup>14</sup> Il s'agit des différences de coefficients des équations de salaires en quantile pour les caractéristiques des travailleurs.

L'analyse des effets de la décentralisation de la négociation sur le niveau des salaires, que les travailleurs dont les salaires sont déterminés de la manière la plus décentralisée selon notre indicateur (niveau 4) ont des salaires supérieurs aux travailleurs dont les salaires sont déterminés selon le mode le plus centralisé (niveau 1 et 2). Notons par contre qu'avec cette méthode d'estimation, les écarts nets de salaires que nous obtenons ici sont plus importants que ceux trouvés dans la section précédente. Ces écarts sont donnés par la part relative aux coefficients (la part due aux différences de taux de rémunération des caractéristiques observées et non observées entre les travailleurs). Cette différence de résultats est due au fait qu'avec la méthode de décomposition des salaires les écarts nets de salaires sont calculés à l'aide d'équations séparées qui permettent aux taux de rémunérations des caractéristiques observées et non observées de varier par niveau de négociation.

**Tableau 6: Décomposition de l'écart salarial en fonction du niveau de décentralisation par percentile**

	Différence niveau 4-1			Différence niveau 4-2			Différence niveau 4-3		
	10	50	90	10	50	90	10	50	90
<i>Ecart brut total:</i>	0,358	0,381	0,633	0,290	0,412	0,509	0,138	0,193	0,190
Caractéristiques	0,103	0,067	0,185	0,182	0,184	0,193	0,123	0,112	0,083
Coefficients	0,232	0,318	0,427	0,107	0,229	0,302	0,021	0,072	0,101
Résidus	0,023	-0,005	0,021	0,001	-0,002	0,013	-0,007	0,009	0,007
	50-10	90-50	90-10	50-10	90-50	90-10	50-10	90-50	90-10
<i>Ecart brut total:</i>	0,023	0,252	0,275	0,121	0,097	0,218	0,056	-0,003	0,053
Caractéristiques	-0,036	0,118	0,082	0,002	0,009	0,193	-0,011	-0,029	-0,040
Coefficients	0,086	0,109	0,195	0,122	0,073	0,195	0,051	0,029	0,079
Résidus	-0,027	0,025	-0,002	-0,002	0,015	0,013	0,016	-0,003	0,014

Source : ONS 2006

Lors que l'on décompose ces différentiels salariaux entre niveaux de décentralisation, nous trouvons que les parts dues aux différences de caractéristiques ainsi que celles relatives aux différences de coefficients sont toujours positives. Ce qui signifie que, pour les différents percentiles considérés, les travailleurs dont le niveau de décentralisation est 4 sont mieux dotés en caractéristiques associées à des salaires plus élevés sur le marché du travail que les travailleurs des niveaux de décentralisation inférieurs (1, 2 et 3). De plus, il semble que ces travailleurs des secteurs décentralisés sont également mieux rémunérés pour leurs caractéristiques observées et non observées. Cette meilleure rémunération des caractéristiques peut s'expliquer par le fait que ces travailleurs appartiennent aux CP où la valeur ajoutée par équivalent temps plein et la taille des entreprises sont les plus élevées. Ces éléments favorisent des mécanismes de partage de la rente ou de salaire d'efficience qui peuvent se traduire par de meilleures rémunérations. De plus, pour les écarts de salaire entre les travailleurs des secteurs les plus décentralisés (niveau 4) et ceux des secteurs centralisés (niveau 1 et 2), nous trouvons que la part due aux différences de coefficients est supérieure à celle des différences de caractéristiques. Pour la comparaison avec les salaires des travailleurs du niveau 3, ce sont les différences de caractéristiques qui dominent.



Les quatre dernières lignes du tableau 6 présentent les résultats de la décomposition pour les mesures inter-percentiles de dispersion salariale (50-10, 90-50 et 90-10) entre niveaux de décentralisation (4-1, 4-2 et 4-3). Ce qui nous permet d'évaluer la contribution des différences de caractéristiques observées et des taux de rémunérations des caractéristiques observées et non observées dans les différentiels de dispersion salariale entre niveaux de décentralisation. Les résultats montrent que la contribution des différences de taux de rémunération aux écarts de dispersion des salaires entre les travailleurs de niveau 4 et les travailleurs des autres niveaux (1, 2 et 3) est toujours positive. Ce qui signifie que la dispersion des salaires plus importante chez les travailleurs des secteurs décentralisés selon notre indicateur (niveau 4) par rapport aux autres travailleurs est due à de plus fortes différences de taux de rémunération, à caractéristiques observées des travailleurs égales, à travers la distribution des salaires dans les secteurs décentralisés. La contribution des différences de caractéristiques aux différentiels de dispersion est également majoritairement positive dans les comparaisons entre le niveau 4 et les niveaux 1 et 2. Les différences de caractéristiques sont toutefois négatives entre les niveaux 3 et 4. Les travailleurs des CP dont le niveau de décentralisation est 3 présentent donc des différences inter-percentiles de caractéristiques observées plus importantes que ceux des CP de niveau 4.

## 8. Interprétation et conclusions

Dans cette étude, nous avons combiné différentes sources de données pour construire un indicateur de la décentralisation de la négociation collective en Belgique avec la méthode d'analyse en composantes principales (ACP). Nous avons par la suite utilisé cet indicateur pour analyser les effets de la décentralisation de la négociation sur la dispersion et le niveau des salaires. Nos résultats montrent que les travailleurs dont le salaire est déterminé sur base du mode le plus décentralisé, selon notre indicateur (niveau 3 et 4), obtiennent une prime salariale de 11 et 17% respectivement par rapport aux travailleurs dont les salaires sont déterminés sur base du mode le plus centralisé (niveau 1). Nous constatons également que la dispersion salariale tend à augmenter en fonction du niveau de décentralisation. Nos résultats suggèrent que cela s'explique par des caractéristiques observées et des taux de rémunération des caractéristiques observées et non observées, à caractéristiques des travailleurs égales, en faveur des travailleurs des secteurs décentralisés. Les différentiels de taux de rémunération, à caractéristiques égales, jouent un rôle prépondérant dans l'explication des écarts de salaires entre les travailleurs des secteurs décentralisés et ceux des secteurs centralisés. Ces résultats favorisent comme explications pour la prime salariale liée à la décentralisation des mécanismes du type partage de la rente et salaire d'efficience. En effet, les secteurs décentralisés selon notre indicateur sont aussi ceux où la valeur ajoutée par équivalent temps plein et la taille moyenne des entreprises sont les plus élevées, caractéristiques qui peuvent favoriser ce type de mécanismes. De plus, selon la littérature, les secteurs décentralisés sont aussi ceux où l'intensité en capital est la plus importante car l'élasticité de la demande de travail est généralement corrélée négativement à l'intensité en capital, ce qui favorise une négociation au sein de l'entreprise et des augmentations salariales en cas de revendications. Nous constatons également que les différences de rémunération, à caractéristiques égales, entre les niveaux de décentralisation entre percentiles (50-10, 90-50 et 90-10) expliquent une part importante de la plus grande dispersion des salaires dans les secteurs décentralisés. Une explication potentielle de ce résultat est qu'un objectif de la décentralisation est bien d'introduire plus de flexibilité dans la détermination des salaires. Apporter plus de dispersion dans les caractéristiques des travailleurs semble également être un objectif mais à un niveau moindre.

Nos résultats en ce qui concerne la prime salariale liée à la décentralisation de la négociation collective sont similaires à ceux de la plupart des études européennes sur le sujet et en particulier celles de Plasman et al. 2007 qui trouvent également une prime positive (4,1%), bien qu'inférieure à nos résultats. En ce qui concerne la dispersion salariale, nos résultats s'opposent partiellement ou totalement à ceux dégagés par les études précédentes sur la Belgique ainsi qu'à certaines études étrangères. En effet, Plasman et al. (2007) ne trouvent qu'un effet faible de la décentralisation de la négociation au niveau de l'entreprise sur la dispersion salariale. Et après prise en compte des caractéristiques des travailleurs cet effet n'est positif que dans le haut de la dispersion. Dell'Aringa et Pagani (2007), eux, trouvent une dispersion des salaires plus faible lorsque la négociation est décentralisée au niveau de l'entreprise. Ces résultats différents peuvent principalement s'expliquer par les indicateurs de décentralisation utilisés. Alors que les

premières études mesurent la décentralisation de la négociation par l'existence d'accords collectifs d'entreprise, nous construisons un indicateur qui tient compte non seulement de l'existence de conventions collectives d'entreprise mais également d'autres facteurs qui caractérisent la fixation des salaires à un niveau décentralisé et influencent la dérive salariale par rapport aux conventions collectives sectorielles. La comparaison de nos résultats à ceux trouvés pour la Belgique jusqu'à présent semble indiquer que la prise en compte uniquement de l'existence de conventions collectives d'entreprise tend à sous estimer le niveau de décentralisation de la négociation au sein des secteurs. Et donc aussi sous estimer les effets de la décentralisation sur la structure des salaires. Notre indicateur nous paraît mieux refléter la structure du système de négociation collective en Belgique qui rend possible un certain niveau de dérive salariale au-delà de la négociation sectorielle (López Novella et Sissoko 2009).

## Bibliographie

- Card, D. et S. De La Rica, 2006, Firm-level and the structure of wages in Spain, *Industrial and Labor Relations Review*, 59(4), 573-592.
- Card, D., Lemieux, T. et C. Riddell, 2004, Unions and Wage Inequality, *Journal of Labor Research*, volume XXV n°4, 519-559.
- Cardoso, A. et P. Portugal, 2005, Contractual Wages and the Wage Cushion under Different Bargaining Settings, *Journal of Labor Economics*, 23(4), 875-902.
- Conseil Central de l'Economie, 2009a, Analyse des mécanismes de formation des salaires en Belgique: typologie descriptive des négociations collectives du coût salarial, CCE 2009-1064.
- Conseil Central de l'Economie, 2009b, Analyse des mécanismes de formation des salaires en Belgique: résultats de l'enquête, CCE 2009-1065.
- Dell'Aringa, C. et C. Lucifora, 1994, Collective Bargaining and Relative Earnings in Italy, *European Journal of Political Economy* 10, 727-47.
- Dell'Aringa, C. et L. Pagani, 2004, Collective Bargaining and Wage Dispersion, *British Journal of Industrial Relations*, 45(1), 29-54.
- Druant, M., Du Caju, Ph. et Ph. Delhez, 2008, Résultats de l'enquête réalisée par la Banque sur la formation des salaires dans les entreprises en Belgique, BNB, *Revue économique*, septembre, 51-77.
- Gürtzgen, N., 2006, The Effect of Firm- and Industry-Level Contracts on Wages – Evidence from Longitudinal linked Employer-Employee Data, *ZEW Discussion Paper* No. 06-082.
- Groupe S - Secrétariat Social agréé d'employeurs, 2010, <http://www.groupes.be/index.htm>
- Hartog, J., Leuven, E. et C. Teulings, 2002, Wages and Bargaining Regime in a Corporatist Setting: The Netherlands, *European Journal of Political Economy* 18(2), 317-31.
- Holden, S., 1989, Wage drift and bargaining: Evidence from Norway, *Economica* 59, 419-432.
- Holden, S., 1990, Wage drift in Norway: A bargaining approach, in L. Calmfors, ed., *Wage formation and macroeconomics policy in the Nordic countries*, Oxford University Press, Oxford.
- Holmlund, B. et J. Zetterberg, 1991, Insider effects in wage determination, *European Economic Review* 35, 1009-1034.
- Kahn L., 1998, Collective Bargaining and the Interindustry Wage Structure: International Evidence, *Economica* 65, 507-534.
- Koenker, R. et G. Bassett, 1978, Regression quantiles, *Econometrica* 46, 33-55.
- Lecaussin, N., 2006, Le SMIC en France et aux Etats-Unis, Mythes et réalité. Société Civile n°64 – décembre.

- López Novella, M. et S. Sissoko, 2009, Salaires et négociation collective en Belgique : une analyse microéconomique en panel, Working Paper 12-09, BFP novembre.
- Machado, J. et J. Mata, 2005, Counterfactual Decomposition of Changes in Wages Distributions Using Quantile Regression, *Journal of Applied Economics* 20, 445-465.
- Melly, B., 2005, Decomposition of differences in distribution using quantile regression, *Labour Economics* 12, 577-590.
- Melly, B., 2006, Estimation of counterfactual distributions using quantile regression, *mimeo*.
- Ministère fédéral de l'emploi et du travail (MET), 1998, L'indice des salaires conventionnels et l'indice de la durée conventionnelle du travail : méthodologie et aperçu 1958-1998.
- Moulton, B., 1990, An illustration of a pitfall in estimating the effects of aggregate variables on micro units, *The Review of Economics and Statistics*, 72 (2), 334-338.
- Ordine P., 1996, Wage drift and minimum contractual wage: The theoretical interrelationship and empirical evidence for Italy, *Labour Economics* 2, 335-357.
- Plasman, R., Rusinek, M. et F. Ryckx, 2007, Wages and the Bargaining Regime under Multi-level Bargaining: Belgium, Denmark and Spain, *European Journal of Industrial Relations*, 13(2), 161-180.
- Rusinek, M. et F. Rycx, 2008, Quelle est l'influence des négociations d'entreprise sur la structure des salaires?, *Working Paper n°08-16, Research series, DULBEA*.
- Schnabel, C., Zagelmeyer, S. and Kohaut, S. (2006). Collective Bargaining Structure and its Determinants: An Empirical Analysis with British and German Establishment Data. *European Journal of Industrial Relations*, 12(2): 165-188.

## Annexe 1

### Commissions paritaires :

- 101 : Commission nationale mixte des mines
- 102.01 : Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de petit granit et de calcaire à tailler de la province de Hainaut
- 102.02 : Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de petit granit et de calcaire à tailler des provinces de Liège et de Namur
- 102.03 : Sous-commission paritaire des carrières de porphyre de la province de Hainaut et des carrières de quartzite de la province du Brabant wallon
- 102.06 : Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de gravier et de sables exploitées à ciel ouvert dans les provinces d'Anvers, de Flandre occidentale, de Flandre orientale, de Limbourg et du Brabant flamand
- 102.07 : Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières, cimenteries et fours à chaux de l'arrondissement administratif de Tournai
- 102.08 : Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières et scieries de marbres de tout le territoire du Royaume
- 102.09 : Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de calcaire non taillé et des fours à chaux, des carrières de dolomies et des fours à dolomies de tout le territoire du Royaume
- 102.10 : Sous-commission paritaire de l'industrie de la récupération de terrils
- 104 : Commission paritaire de l'industrie sidérurgique
- 105 : Commission paritaire des métaux non-ferreux
- 106.01 : Sous-commission paritaire les fabriques de ciment
- 106.02 : Sous-commission paritaire de l'industrie du béton
- 106.03 : Sous-commission paritaire pour le fibrociment
- 107 : Commission paritaire des maîtres-tailleurs, des tailleuses et couturières
- 109 : Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection
- 110 : Commission paritaire pour l'entretien du textile

- 111 : Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique
- 112 : Commission paritaire des entreprises de garage
- 113.01 : Sous-commission paritaire de l'industrie de la faïence et de la porcelaine, des articles sanitaires et des poteries céramiques
- 113.02 : Sous-commission paritaire des entreprises de carreaux céramiques de revêtement et de pavement
- 113.03 : Sous-commission paritaire des produits réfractaires
- 113.04 : Sous-commission paritaire des tuileries
- 114 : Commission paritaire de l'industrie des briques
- 115 : Commission paritaire de l'industrie verrière
- 116 : Commission paritaire de l'industrie chimique
- 117 : Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole
- 118 : Commission paritaire de l'industrie alimentaire
- 119 : Commission paritaire du commerce alimentaire
- 120 : Commission paritaire de l'industrie textile et de la bonneterie
- 121 : Commission paritaire pour les entreprises de nettoyage
- 124 : Commission paritaire de la construction
- 125.01 : Sous-commission paritaire pour les exploitations forestières
- 125.02 : Sous-commission paritaire des scieries et industries connexes
- 125.03 : Sous-commission paritaire pour le commerce du bois
- 126 : Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois
- 127 : Commission paritaire pour le commerce de combustibles
- 127.02 : Sous-commission paritaire pour le commerce de combustibles de la Flandre orientale
- 128.01 : Sous-commission paritaire de la tannerie et du commerce de cuirs et de peaux bruts

- 128.02 : Sous-commission paritaire de l'industrie de la chaussure, des bottiers et des chausseurs
- 128.03 : Sous-commission paritaire de la maroquinerie et de la ganterie
- 128.06 : Sous-commission paritaire pour les chaussures orthopédiques
- 129 : Commission paritaire pour la production des pâtes, papiers et cartons
- 130 : Commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux
- 133 : Commission paritaire de l'industrie des tabacs
- 136 : Commission paritaire de la transformation du papier et du carton
- 139 : Commission paritaire de la batellerie
- 140 : Commission paritaire du transport et de la logistique
- 142.01 : Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux
- 142.02 : Sous-commission paritaire pour la récupération de chiffons
- 142.03 : Sous-commission paritaire pour la récupération du papier
- 143 : Commission paritaire de la pêche maritime
- 144 : Commission paritaire de l'agriculture
- 145 : Commission paritaire pour les entreprises horticoles
- 148.01 : Sous-commission paritaire de la couperie de poils
- 148.03 : Sous-commission paritaire de la fabrication industrielle et de la fabrication artisanale de fourrure
- 149.01 : Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution
- 149.02 : Sous-commission paritaire pour la carrosserie
- 149.03 : Sous-commission paritaire pour les métaux précieux
- 149.04 : Sous-commission paritaire pour le commerce du métal
- 152 : Commission paritaire pour les institutions subsidiées de l'enseignement libre
- 201 : Commission paritaire du commerce de détail indépendant
- 202 : Commission paritaire pour les employés du commerce de détail alimentaire



- 203 : Commission paritaire pour employés des carrières de petit granit
- 204 : Commission paritaire pour employés des carrières de porphyre du canton de Lessines, de Bierghe-lez-Hal et de Quenast
- 207 : Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique
- 209 : Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques
- 210 : Commission paritaire pour les employés de la sidérurgie
- 211 : Commission paritaire pour employés de l'industrie et du commerce du pétrole
- 214 : Commission paritaire pour employés de l'industrie textile et de la bonneterie
- 215 : Commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection
- 216 : Commission paritaire pour employés occupés chez les notaires
- 217 : Commission paritaire pour employés de casino
- 218 : Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés
- 219 : Commission paritaire pour les services et organismes de contrôle technique et d'évaluation de la conformité
- 220 : Commission paritaire pour les employés de l'industrie alimentaire
- 221 : Commission paritaire des employés de l'industrie papetière
- 222 : Commission paritaire pour les employés de la transformation du papier et du carton
- 223 : Commission paritaire nationale des sports
- 224 : Commission paritaire pour les employés des métaux non-ferreux
- 225 : Commission paritaire pour les employés des institutions de l'enseignement libre subventionné
- 301.01 : Sous-commission paritaire pour le port d'Anvers
- 301.04 : Sous-commission paritaire pour les ports d'Ostende et de Nieuport
- 302 : Commission paritaire de l'industrie hôtelière
- 303.01 : Sous-commission paritaire pour la production de films

- 303.02 : Sous-commission paritaire pour la distribution de films
- 303.03 : Sous-commission paritaire pour l'exploitation de salles de cinéma
- 303.04 : Sous-commission paritaire pour les industries techniques du film
- 304 : Commission paritaire du spectacle
- 305.01 : Sous-commission paritaire pour les hôpitaux privés et maisons de soins psychiatriques
- 305.02 : Etablissements et services de santé
- 305.03 : Sous-commission paritaire de la prothèse dentaire
- 306 : Commission paritaire des entreprises d'assurances
- 307 : Commission paritaire pour les entreprises de courtage et agences d'assurances
- 308 : Commission paritaire pour les sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation
- 309 : Commission paritaire pour les sociétés de bourse
- 310 : Commission paritaire pour les banques
- 311 : Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail
- 312 : Commission paritaire des grands magasins
- 313 : Commission paritaire pour les pharmacies et offices de tarification
- 314 : Commission paritaire de la coiffure et des soins de beauté
- 315.01 : Sous-commission paritaire pour la maintenance technique, l'assistance et la formation dans le secteur de l'aviation
- 315.02 : Sous-commission paritaire des compagnies aériennes
- 317 : Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance
- 318 : Commission paritaire pour les services des aides familiales et les aides seniors
- 319.01 : Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté flamande

- 319.02 : Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone
- 320 : Commission paritaire des pompes funèbres
- 321 : Commission paritaire pour les grossistes-répartiteurs de médicaments
- 322 : Commission paritaire pour le travail intérimaire et les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité
- 323 : Commission paritaire pour la gestion d'immeubles, les agents immobiliers et les travailleurs domestiques
- 324 : Commission paritaire pour l'industrie et commerce du diamant
- 325 : Commission paritaire pour les institutions publiques de crédit
- 326 : Commission paritaire de l'industrie du gaz et de l'électricité
- 327 : Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux
- 328 : Commission paritaire du transport urbain et régional
- 329 : Commission paritaire pour le secteur socioculturel

**Secteurs :**

- B : Pêche, aquaculture, services annexes
- C : Industries extractives
- D : I Industrie manufacturière
- E : Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau
- F : Construction
- G : Commerce ; réparations automobile et d'articles domestiques
- H : Hôtels et restaurants
- I : Transports et communications
- J : Activités financières
- K : Immobilier, location et services aux entreprises
- M : Education
- N : Santé et action sociale

Tableau 1A: Statistiques descriptives par CP

nr_cp1	Obs.	ID	Dérive salariale	CCT entreprise	VA	Indice convent	Taille entreprises	Age	%ouvr	%fem	Pop 26ans
107	70	1	742,6	0,0%	51,1	129	6,7	45,8	100,0%	82,9%	4,3%
109	9407	1	1723,0	10,4%	57,7	127	125,1	40,6	100,0%	74,7%	9,4%
110	5752	1	894,6	1,7%	59,5	122	62,0	38,6	100,0%	74,9%	0,5%
112	22033	1	1634,0	8,9%	75,0	132	77,2	37,5	100,0%	5,2%	18,7%
121	23425	1	1002,2	11,5%	57,7	133	1532,4	39,4	100,0%	62,7%	9,8%
124	131147	1	1156,5	5,9%	67,9	130	78,1	38,1	100,0%	0,5%	16,0%
125.02	1299	1	1119,1	2,0%	66,2	120	28,4	39,2	100,0%	3,1%	13,2%
126	16767	1	1444,2	7,9%	58,3	127	105,6	39,2	100,0%	10,3%	14,1%
127	1186	1	1100,1	0,0%	67,0	121	11,1	42,0	100,0%	4,0%	5,3%
128.01	149	1	1356,3	0,1%	60,4	124	75,6	38,6	100,0%	9,4%	10,1%
128.02	445	1	1164,0	18,6%	53,8	123	117,5	42,0	100,0%	37,8%	5,6%
128.03	164	1	889,8	0,1%	53,6	122	21,1	42,0	100,0%	64,6%	7,3%
128.06	94	1	1170,9	13,0%	67,8	124	45,3	38,3	100,0%	100,0%	9,6%
140	63872	1	1365,9	13,8%	69,6	126	100,6	41,2	100,0%	6,3%	8,6%
142.01	1381	1	2053,4	3,8%	89,7	129	38,7	40,8	100,0%	2,4%	7,7%
144	1480	1	1326,4	5,9%	102,4	127	47,5	36,7	100,0%	40,7%	4,5%
148.03	26	1	1776,1	0,0%	50,8	124	5,7	43,2	100,0%	76,9%	11,5%
149.01	20570	1	1563,5	9,6%	68,0	128	183,8	35,9	100,0%	3,2%	21,7%
149.02	3531	1	1654,8	7,1%	71,5	126	34,7	37,0	100,0%	2,2%	17,0%
149.03	464	1	1256,1	0,1%	50,0	130	25,0	41,1	100,0%	38,6%	9,1%
149.04	14686	1	1604,6	4,8%	83,5	128	76,9	38,0	100,0%	7,6%	15,0%
201	57717	1	1046,7	0,4%	53,9	123	12,6	37,3	0,0%	76,4%	17,0%
215	4815	1	2218,0	3,4%	74,8	128	134,3	38,3	0,0%	66,5%	8,6%
223	665	1	425,0	0,0%	33,1	115	6,0	28,6	0,0%	10,0%	0,5%
302	62880	1	1618,8	4,0%	48,2	135	235,8	36,8	83,0%	51,7%	19,0%
303.03	788	1	1160,5	0,0%	33,1	126	19,0	32,5	50,0%	71,4%	0,3%
314	9166	1	733,6	0,0%	66,7	116	15,4	31,7	44,5%	88,1%	1,9%
322	1198	1	1990,2	0,1%	35,5	124	168,4	37,4	87,2%	90,9%	10,0%
327	23925	1	645,0	10,4%	37,5	122	451,7	40,4	87,7%	36,7%	9,1%
102.1	24	2	2258,7	0,1%	55,9	124	18,5	36,2	100,0%	0,0%	20,8%
106.02	4889	2	2142,7	9,4%	77,8	123	111,7	39,0	100,0%	1,0%	13,7%
113.02	15	2	2395,7	0,1%	75,3	118	8,4	36,7	100,0%	20,0%	6,7%
113.04	239	2	2116,3	0,1%	90,5	119	541,6	41,5	100,0%	2,5%	7,9%
119	26444	2	1540,1	9,8%	69,7	127	1476,3	38,1	100,0%	23,3%	15,3%
120	23016	2	2434,5	16,7%	53,4	126	472,6	40,7	100,0%	31,3%	7,8%
125.01	395	2	1977,4	0,0%	65,7	117	56,0	37,9	100,0%	0,9%	4,8%
125.03	1858	2	1139,1	16,0%	92,7	121	27,1	39,2	100,0%	3,7%	13,9%
133	1130	2	703,7	38,6%	132,6	129	205,1	40,0	100,0%	69,1%	10,6%
142.02	628	2	1261,8	20,0%	84,9	126	50,9	38,6	100,0%	49,1%	9,4%
142.03	488	2	2049,0	21,1%	81,0	125	33,2	40,1	100,0%	18,6%	5,3%
143	416	2	1500,6	0,1%	90,4	118	168,8	39,3	100,0%	20,7%	13,0%
145	9405	2	1513,4	0,0%	122,4	120	27,4	36,1	100,0%	18,8%	1,6%
148.01	35	2	1367,9	29,1%	74,2	120	21,7	37,9	100,0%	0,0%	17,1%

nr_cp1	Obs.	ID	Dérive salariale	CCT entreprise	VA	Indice convent	Taille entreprises	Age	%ouvr	%fem	Pop 26ans
152	7711	2	1358,6	8,0%	63,6	121	146,0	45,6	100,0%	80,3%	2,5%
203	161	2	2531,4	14,6%	65,1	128	277,4	44,0	0,0%	25,2%	2,5%
214	5400	2	2233,9	10,2%	54,8	127	360,1	41,3	0,0%	44,9%	4,7%
216	5362	2	1887,0	5,0%	87,4	121	7,4	39,5	0,0%	78,4%	10,4%
217	482	2	2560,2	0,0%	61,1	119	73,5	39,7	0,0%	19,4%	2,5%
219	1432	2	1623,2	6,4%	66,6	124	439,6	41,6	0,0%	18,3%	5,6%
225	1809	2	2088,5	4,8%	63,6	117	47,8	40,6	0,0%	69,7%	12,4%
307	9019	2	1806,9	1,8%	105,3	124	60,4	39,5	2,1%	68,7%	9,9%
311	29278	2	1245,6	10,5%	49,1	122	718,4	35,3	4,4%	71,6%	23,0%
313	9785	2	2575,1	14,1%	54,3	126	155,5	40,2	8,2%	87,2%	9,6%
318	22852	2	1516,8	0,2%	37,6	119	3856,0	40,7	87,8%	97,8%	6,7%
319.02	14304	2	2062,9	9,8%	41,6	117	226,4	40,4	14,0%	68,3%	9,4%
320	703	2	2204,4	0,0%	61,5	120	6,5	40,6	40,4%	36,2%	0,6%
324	1258	2	1823,6	18,2%	58,0	121	19,5	45,7	91,6%	29,2%	4,4%
329	19705	2	2455,2	1,5%	52,8	117	60,0	39,2	9,7%	62,5%	4,1%
101	39	3	2094,8	0,1%	163,0	118	46,9	42,8	100,0%	2,6%	2,6%
102.01	600	3	3356,8	0,1%	57,2	121	383,3	38,7	100,0%	0,2%	12,8%
102.02	250	3	1117,6	72,4%	59,5	121	26,8	39,1	100,0%	0,4%	11,6%
102.06	220	3	4949,3	59,0%	57,9	137	117,7	43,5	100,0%	2,3%	1,4%
111	135621	3	3030,4	28,1%	71,0	126	1221,2	39,2	100,0%	10,7%	12,7%
114	1109	3	1743,2	50,0%	76,6	120	172,7	40,5	100,0%	1,4%	10,7%
118	49606	3	2770,1	30,0%	71,4	126	334,1	38,9	100,0%	24,0%	11,9%
127.02	193	3	2658,8	14,9%	75,1	117	12,2	41,7	100,0%	6,7%	10,4%
130	11188	3	3139,1	13,3%	69,2	123	109,5	40,0	100,0%	21,3%	9,2%
136	6768	3	2844,6	35,9%	82,8	129	206,9	39,0	100,0%	20,2%	10,3%
139	566	3	3122,7	47,3%	76,8	123	101,2	43,8	100,0%	5,5%	8,1%
202	39002	3	1941,2	11,9%	47,4	125	6846,4	37,9	0,0%	67,5%	14,0%
207	60152	3	3496,3	31,2%	118,0	128	854,9	39,9	0,0%	39,3%	6,5%
209	59371	3	3769,9	28,3%	78,2	125	908,3	40,9	0,0%	24,3%	5,5%
218	322039	3	2506,6	5,4%	106,5	124	216,7	38,2	0,0%	41,3%	9,6%
220	20515	3	3234,2	36,9%	83,2	122	476,4	40,0	0,0%	39,2%	6,7%
222	2327	3	3125,3	18,8%	85,8	122	219,4	40,9	0,0%	41,0%	5,4%
303.02	102	3	3864,8	0,0%	91,4	115	3,3	30,3	0,0%	100,0%	1,0%
304	3567	3	1267,7	0,5%	262,3	119	11,0	36,0	14,0%	53,7%	0,6%
305.01	91465	3	3119,1	18,2%	57,5	118	1879,3	40,5	11,3%	80,6%	8,4%
305.02	76695	3	2603,5	7,4%	47,8	115	272,8	39,1	22,8%	87,2%	11,8%
305.03	889	3	1530,2	19,9%	76,7	117	12,9	38,9	85,9%	40,9%	10,3%
308	3733	3	2052,1	18,0%	141,5	120	263,7	40,8	0,8%	53,0%	7,6%
309	952	3	3770,7	0,1%	140,3	116	111,6	37,8	1,6%	42,0%	7,2%
315.01	1313	3	3560,0	0,1%	66,4	117	882,2	42,6	1,8%	7,4%	2,3%
317	10381	3	1999,3	60,3%	48,0	126	2252,5	38,4	80,7%	12,9%	13,3%
319.01	25950	3	2694,0	21,1%	43,3	117	647,9	39,4	14,1%	76,0%	11,9%
321	2545	3	1741,7	33,5%	90,7	120	355,5	40,3	28,5%	55,6%	9,7%
323	3213	3	1561,9	0,0%	274,5	118	3,8	46,5	83,3%	81,0%	2,2%

nr_cp1	Obs.	ID	Dérive salariale	CCT entreprise	VA	Indice convent	Taille entreprises	Age	%ouvr	%fem	Pop 26ans
102.03	193	4	4392,9	77,9%	55,9	124	123,6	41,9	100,0%	0,5%	9,8%
102.07	452	4	5179,9	67,7%	111,2	125	215,6	38,0	100,0%	1,5%	11,7%
102.09	909	4	3644,0	61,2%	131,2	126	230,0	42,4	100,0%	1,3%	8,8%
104	11408	4	5834,1	71,8%	112,8	115	2527,2	40,4	100,0%	0,1%	9,1%
105	4601	4	4756,4	72,4%	80,8	125	1709,8	41,7	100,0%	0,7%	7,9%
106.01	586	4	5484,1	75,0%	180,2	122	501,6	39,2	100,0%	0,9%	5,5%
106.03	950	4	4200,7	40,6%	72,1	119	497,4	42,5	100,0%	5,1%	9,3%
113.01	371	4	2753,5	58,2%	75,6	121	138,0	42,4	100,0%	11,3%	7,0%
113.03	588	4	2524,7	66,8%	74,2	119	152,9	38,6	100,0%	0,5%	10,5%
115	6454	4	3672,3	55,5%	73,8	124	555,4	39,8	100,0%	8,7%	10,6%
116	42446	4	3735,0	51,8%	114,9	130	751,1	38,7	100,0%	16,7%	11,3%
117	1052	4	6464,6	7,9%	176,4	127	348,2	41,2	100,0%	0,9%	9,3%
129	3040	4	4492,9	75,9%	83,4	117	463,5	40,7	100,0%	3,7%	8,5%
204	54	4	5584,1	0,1%	55,9	121	126,4	42,8	0,0%	14,8%	3,7%
210	4515	4	5690,6	68,2%	104,1	115	2299,6	42,6	0,0%	18,1%	4,3%
211	3777	4	4365,7	1,2%	223,3	121	696,9	40,0	0,0%	36,5%	7,3%
221	1257	4	4336,8	92,2%	83,1	118	440,4	43,5	0,0%	24,8%	3,0%
224	2494	4	4288,6	56,4%	80,1	122	1874,7	42,6	0,0%	23,6%	2,8%
301.01	8108	4	5168,9	0,1%	31,2	118	8410,9	40,3	100,0%	2,7%	11,4%
301.04	49	4	5217,8	100,0%	31,1	116	49,0	42,2	100,0%	0,0%	2,0%
303.01	627	4	3589,3	0,0%	387,2	115	17,5	34,0	0,0%	52,3%	1,6%
303.04	197	4	4763,2	0,0%	73,8	115	11,6	39,8	37,0%	18,5%	1,0%
306	21352	4	2686,8	34,3%	126,9	118	1373,0	41,3	0,8%	51,9%	6,2%
310	49443	4	3790,3	50,2%	141,1	120	8302,8	42,0	0,2%	45,6%	4,9%
312	11612	4	2574,5	21,4%	46,4	127	11155,1	42,3	0,0%	70,8%	10,7%
315.02	5175	4	3490,1	32,5%	108,6	115	694,8	35,8	15,8%	37,9%	12,5%
325	2102	4	6204,5	99,3%	135,9	119	1470,1	43,1	0,0%	39,4%	2,9%
326	12141	4	3371,5	73,0%	304,8	119	4465,3	40,9	0,0%	22,1%	11,3%
328	13448	4	3586,3	50,0%	58,8	119	4070,9	40,4	100,0%	7,1%	8,1%

**Tableau 2A: Résultats des régressions des salaires (MCO), sans les caractéristiques des travailleurs d'une même CP**

	Modèle 2	Modèle 3	Modèle 4
<i>Centralisation :</i>			
CCTentr+50%	0,106***		
CCTentr-50%	<i>référence</i>		
IC niveau 3+4		0,125***	
IC niveau 1+2		<i>référence</i>	
IC niveau 1			<i>référence</i>
IC niveau 2			0,0352
IC niveau 3			0,129**
IC niveau 4			0,202***

Source : ONSS 2006

Tableau 3A: Statistiques descriptives par niveau de décentralisation

Variables	Niveau 1		Niveau 2		Niveau 3		Niveau 4	
	Moyenne	SD	Moyenne	SD	Moyenne	SD	Moyenne	SD
Salaire	6710,665	1627,58	6997,825	2174,02	8938,175	3225,87	10618,520	3696,79
Age	38,4	10,21	39,4	9,96	39,1	9,69	40,7	9,75
Age <sup>2</sup>	1580,3	810,26	1648,9	802,36	1625,2	785,52	1749,7	796,91
Taille entreprise	189,4	611,07	958,1	2292,31	953,1	2106,59	4059,6	4551,93
% ouvriers	0,833	0,37	0,529	0,50	0,273	0,45	0,458	0,50
% temps partiels	0,209	0,41	0,380	0,49	0,241	0,43	0,162	0,37
% femmes	0,263	0,44	0,581	0,49	0,437	0,50	0,286	0,45
Age moyen dans la CP	38,4	1,57	39,38	2,37	39,1	1,02	40,7	1,54
Age <sup>2</sup> moyen dans la CP	1580,0	120,51	1650,1	183,32	1624,5	80,89	1749,7	126,85
% femmes dans la CP	0,261	0,29	0,579	0,28	0,438	0,24	0,286	0,20
B	0,000	0,01	0,000	0,01	0,000	0,01	0,000	0,00
C	0,000	0,01	0,001	0,03	0,002	0,04	0,004	0,07
D	0,096	0,29	0,205	0,40	0,365	0,48	0,368	0,48
E	0,000	0,00	0,000	0,00	0,000	0,01	0,057	0,23
F	0,290	0,45	0,002	0,04	0,032	0,18	0,001	0,03
G	0,238	0,43	0,377	0,48	0,199	0,40	0,082	0,27
H	0,128	0,33	0,002	0,05	0,001	0,03	0,000	0,00
I	0,132	0,34	0,006	0,08	0,021	0,14	0,093	0,29
J	0,000	0,01	0,050	0,22	0,020	0,14	0,350	0,48
K	0,063	0,24	0,049	0,22	0,147	0,35	0,046	0,21
M	0,000	0,01	0,067	0,25	0,005	0,07	0,000	0,00
N	0,054	0,23	0,242	0,43	0,208	0,41	0,000	0,01
Anvers	0,187	0,39	0,159	0,37	0,204	0,40	0,228	0,42
Brabant flamand	0,085	0,28	0,087	0,28	0,133	0,34	0,118	0,32
Flandre Occidentale	0,146	0,35	0,166	0,37	0,119	0,32	0,065	0,25
Flandre Orientale	0,145	0,35	0,169	0,38	0,155	0,36	0,161	0,37
Limbourg	0,092	0,29	0,069	0,25	0,083	0,28	0,064	0,25
Brabant wallon	0,023	0,15	0,024	0,15	0,035	0,18	0,041	0,20
Hainaut	0,102	0,30	0,119	0,32	0,092	0,29	0,113	0,32
Liège	0,086	0,28	0,077	0,27	0,071	0,26	0,093	0,29
Luxembourg	0,019	0,14	0,019	0,14	0,009	0,09	0,010	0,10
Namur	0,037	0,19	0,047	0,21	0,033	0,18	0,035	0,18
Bruxelles	0,078	0,27	0,062	0,24	0,067	0,25	0,071	0,26
Observations	455 146		177 017		913 248		208 508	

Source : ONSS 2006

## Annexe 2

Nous spécifions le  $\tau^{\text{ème}}$  quantile du salaire trimestriel par équivalent temps plein conditionnel à l'ensemble des régresseurs  $X$  tel que :

$$Q_{Y|X}(\tau|X_i) = X_i(\tau), \forall \tau \in (0,1) \quad (1)$$

Koenker et Bassett (1978) montrent que  $b(\tau)$  peut être estimé par :

$$b(\tau) = \arg \min \frac{1}{n} \left[ \sum_i^n \rho_\tau(Y_i - X_i b) \right] \quad (2)$$

avec  $\rho_\tau(u_i)$  la « check function » qui pondère les résidus de manière asymétrique (ou symétrique s'il s'agit de la médiane). Afin de décomposer l'écart de salaire par niveau de décentralisation des négociations (les différences de salaire entre le niveau le plus décentralisé, le niveau 4, et les niveaux, 1, 2 et 3) à travers la distribution des salaires, nous utilisons la décomposition de Machado et Mata (2005) et l'appliquons selon l'approche proposée par Melly (2005, 2006) pour des raisons de facilité d'exécution. Ainsi, par exemple la différence entre la fonction de quantiles inconditionnelle pour les niveaux de décentralisation des négociations 4 et 1 pour le  $\theta^{\text{ème}}$  quantile peut se décomposer de la distribution inconditionnelle):

$$W_{\text{niveau}_4}(\theta) - W_{\text{niveau}_1}(\theta) = \left[ \hat{W}_{b_{\text{niveau}_1} X_{\text{niveau}_4}}(\theta) - \hat{W}_{b_{\text{niveau}_1} X_{\text{niveau}_1}}(\theta) \right] + \left[ \hat{W}_{b_{\text{niveau}_4} X_{\text{niveau}_4}}(\theta) - \hat{W}_{b_{\text{niveau}_1} X_{\text{niveau}_4}}(\theta) \right] + \text{résidus} \quad (3)$$

$W_{\text{niveau}_4}(\theta)$  et  $W_{\text{niveau}_1}(\theta)$  sont les  $\theta^{\text{ème}}$  quantiles du logarithme des salaires pour les groupes de travailleurs appartenant aux CP dont le niveau de décentralisation est 4 et 1 respectivement.  $\hat{W}_{b_{\text{niveau}_4} X_{\text{niveau}_4}}(\theta)$  et  $\hat{W}_{b_{\text{niveau}_1} X_{\text{niveau}_1}}(\theta)$  sont les estimateurs convergents et asymptotiquement normalement distribués des distributions inconditionnelles des logarithmes des salaires des niveaux de décentralisation 4 et 1 respectivement (Melly 2005).  $\hat{W}_{b_{\text{niveau}_1} X_{\text{niveau}_4}}(\theta)$  est l'estimateur de la distribution contrefactuelle inconditionnelle du  $\theta^{\text{ème}}$  quantile. Il s'agit de la distribution des salaires qui serait générée si les travailleurs appartenant aux CP de niveau de décentralisation 1 avaient les caractéristiques des travailleurs des CP de niveau de décentralisation 4, mais étaient toujours rémunérés comme les travailleurs du niveau de décentralisation 1.

Pour obtenir ces estimateurs ( $\hat{W}$ ) des  $\theta^{\text{ème}}$  quantiles de la population, Melly (2005) :

1. Estime l'ensemble du processus de quantiles  $Y = Xb(\tau)$ . Cet auteur note qu'estimer l'ensemble du processus peut prendre beaucoup de temps si le nombre d'observations est important. Les résultats sont également valables si les régressions de quantile sont estimées pour un nombre de  $\tau$  valeurs suffisamment grand (100 par exemple) et donc pour des intervalles fixes  $\tau_j - \tau_{j-1}$ .
2. Estime le  $\theta^{\text{ème}}$  quantile de l'échantillon généré précédemment en intégrant cette distribution conditionnelle pour l'ensemble des observations.



Etant donné que les quantiles de l'échantillon sont également convergents et plus facile à estimer, le principal avantage d'estimer la distribution inconditionnelle d'une variable par cette méthode réside dans la possibilité de simuler des distributions contrefactuelles qui peuvent être utilisées pour décomposer les différences de distribution.