

Négociations et dynamiques salariales comparées en Europe
Rapport final
Septembre 2005

Jacky Fayolle, Michel Husson
Christian Dufour, Adelheid Hege, Udo Rehfeldt
avec la collaboration de **Jean Beuve**

Rapport pour le Commissariat Général du Plan
(convention 07 / 2003)

Sommaire

Introduction	3
Questionnement initial	3
“Euroisation” ou fragmentation des dynamiques salariales ?	4
Salaires minimums, hiérarchies et trajectoires salariales	6
Salaires, croissance et chômage	7
Rattrapage et/ou dumping salarial en Europe	9
Plan du rapport	11
1. De la limite des typologies	12
1.1. Institutions et performances salariales	15
1.1.1. Une hypothèse prégnante	15
1.1.2. Un effort d’émancipation de l’hypothèse Calmfors-Drifill	17
1.1.2.1. Le difficile passage des institutions aux pratiques	18
1.1.2.2. Des indicateurs de performance trop normatifs ?	19
1.1.2.3. L’interaction de la structure de négociation avec le régime monétaire	21
1.1.2.4. Dégénérescence plutôt que convergence des systèmes nationaux	24
1.2. Les histoires nationales stylisées	26
1.2.1. Allemagne : une gouvernabilité exemplaire et menacée	29
1.2.1.1. Une capacité représentative et contractuelle ancrée dans la branche	29
1.2.1.2. La mise en cause de la portée normative des négociations collectives	31
1.2.2. Royaume-Uni : les limites du recours au marché	37
1.2.3. Italie : l’instabilité des niveaux de la négociation est-elle enfin dépassée ?	40
1.2.4. France : le recours à l’Etat pour corriger une décentralisation mal contrôlée	44
1.2.4.1. L’inachèvement du fordisme à la française	45
1.2.4.2. Un Etat qui supplée aux défaillances de la négociation collective	49
1.2.5. Pays-Bas : un système tripartite et consensuel en besoin de maintenance	51
1.2.5.1. De la “piliarisation” à la décentralisation sous contrôle	52
1.2.5.2. Le consensus à l’épreuve, entre tensions salariales et enjeux sociétaux	54
1.2.6. Suède : la prise de distance avec le modèle centralisé et solidaire	57
1.2.7. Conclusions d’étape	61
1.2.7.1. Tendance générale et contre-tendances à la décentralisation	61
1.2.7.2. Les efforts d’adaptation syndicale et le rôle des branches	65
<i>Encadré 1. Quel destin pour la branche en Europe ? Trois exemples</i>	68
2. Le retour du marché dans la détermination des structures et des dynamiques salariales ?	73
2.1. Une interpénétration renforcée du marché et de la négociation	73
2.2. La théorie économique et la négociation salariale	80
2.2.1. L’approche individualiste	80
2.2.1.1. L’idéal concurrentiel de la société salariale a-t-il un sens pratique ?	80
<i>Encadré 2. Pour l’OCDE, millésime 2004, les syndicats faussent la structure plutôt que le niveau des salaires</i>	83
2.2.1.2. A quoi servent les syndicats dans un salariat segmenté ?	88
<i>Encadré 3. L’apport keynésien : le capitalisme reconnaît le salariat !</i>	90
2.2.2. L’approche macroéconomique	93
<i>Encadré 4. La difficile explication institutionnelle de la rigidité macroéconomique des salaires</i>	96
2.2.3. Appariements et transitions : une synthèse holiste-individualiste ?	99
2.2.4. Justification pratique et limites de la normalisation marchande du salaire	101
2.3. L’interaction des politiques économiques et du chômage	105
2.3.1. La dégradation du régime salarial bouscule la structure des salaires	105
2.3.2. Le chômage, “instrument” de rigueur salariale plutôt que performance	107
2.3.2.1. En France...	108
2.3.2.2. ... et en Europe	110

2.3.3. La politique économique et la dynamique salariale depuis les années 1980	111
2.3.3.1. La désinflation en France : un drame en trois actes	112
2.3.3.1.1. Acte I : le “coup de force” dirigiste (1982-1985)	112
2.3.3.1.2. Acte II : la politique de désinflation compétitive (1986-1998)	113
<i>Encadré 5. La logique virtuelle de la désinflation compétitive, en quatre schémas</i>	115
2.3.3.1.3. Acte III : L’unification monétaire européenne (1999...)	117
2.3.3.2. L’impasse salariale de la stratégie européenne pour l’emploi	118
2.3.3.3. Le SMIC, dernier rempart des normes salariales...	121
2.3.3.3.1. ... face à la dévalorisation de la négociation collective de branche ?	121
2.3.3.3.2. ... et après les 35 heures ?	123
2.3.3.3.3. Le salaire minimum reste avant tout une affaire nationale	125
2.3.3.3.4. Le salaire minimum, norme salariale ou minimum social ?	128
2.3.4. Conclusions d’étape, bis	133
3. En Europe, des régimes salariaux défaits mais en mal de succession	135
3.1. Un ralentissement général mais inégal des progressions salariales	135
3.2. L’interaction positive des gains salariaux et des performances de productivité et de croissance	137
3.3. Le décrochage du salaire par rapport à la productivité et le rôle du chômage	140
3.4. De la productivité à la compétitivité pour déterminer les gains salariaux ?	144
3.4.1. La différenciation de la productivité en fonction du degré d’exposition à la concurrence internationale	144
3.4.2. La contrainte de compétitivité ne suffit pas à définir une nouvelle norme salariale	146
3.5. Ecart intersectoriels de productivité et de salaire: la persistance de configurations nationales spécifiques	148
Conclusion	154
Références	158

Négociations et dynamiques salariales comparées en Europe

Introduction

Cette introduction reprend tout d'abord le questionnement initial qui a orienté la réalisation de cette étude. Puis elle présente le plan du rapport lui-même.

Questionnement initial

Les arrangements sociaux qui gouvernent la négociation salariale dans les pays européens ont une origine qui remonte à l'entre-deux guerres. Ils se sont consolidés au cours des premières décennies de l'après-guerre. Mais l'ensemble formé conjointement par l'architecture institutionnelle du marchandage salarial et par les pratiques de ses acteurs est aujourd'hui mis en cause par les bouleversements socio-économiques. Ceux-ci, qu'il s'agisse de l'aiguïsement du contexte concurrentiel par la mondialisation, de l'intégration économique et monétaire européenne, de la diversification et de la mobilité des trajectoires salariales au sein d'espaces élargis, sont susceptibles d'altérer l'effectivité des normes collectives qui pouvaient auparavant prévaloir dans le domaine salarial. L'évaluation de la réalité et de la portée de ces changements est nécessaire. Comment se définissent aujourd'hui les marchés du travail "pertinents", si on entend par là l'espace (sectoriel, territorial, professionnel...) sur lequel se déterminent les rémunérations salariales ? Les acteurs syndicaux ont-ils pris sur cette détermination, ne font-ils qu'entériner les forces du marché ou parviennent-ils à composer avec elles au travers de négociations qui ordonnent ces forces ? Quelle portée conservent les conventions collectives pour promouvoir un ordre salarial où l'échelle des salaires soit en correspondance avec celles des qualifications ?

La décentralisation des négociations salariales donne, au premier degré, plus de poids au marché mais peut aussi fournir aux acteurs syndicaux l'opportunité d'un lieu d'intervention où ils ont éventuellement davantage pris sur la réalité des dynamiques salariales. Cette attention aux marchés locaux du travail (le terme local pouvant recevoir une acception autre que géographique) va à l'encontre d'une vision univoque de l'impact de l'intégration économique, à savoir l'uniformisation concurrentielle d'un marché du travail de plus en plus homogène. Elle ne nie pas l'importance prise par les bouleversements macroéconomiques d'échelle mondiale ou européenne mais vise à apprécier leur impact effectif sur la détermination des salaires au sein de marchés du travail précisément délimités, compte tenu de la médiation constituée par les acteurs et les institutions de la négociation. Cette réflexion est aujourd'hui un préalable à une interrogation plus normative sur l'émergence de règles de coordination salariale en Europe, qui seraient le pendant, pour le marché du travail, de la coordination macroéconomique. De telles règles sont esquissées à l'initiative de forces

syndicales, mais ces esquisses n'ont encore guère de prise sur la réalité des négociations et des dynamiques salariales. Elles reposent implicitement sur des modèles du prolongement salarial de l'intégration économique et monétaire, dont la nature globale ou macroéconomique ne garantit pas d'emblée leur appropriation par les acteurs nationaux et locaux. L'intérêt des forces syndicales pour de telles règles renvoie cependant à de réels enjeux : contenir les risques de déflation salariale compétitive en Europe ; gérer la continuité du rattrapage salarial des pays à bas salaires (enjeu présent au sein de l'ex-Union européenne à quinze et encore plus avec l'adhésion des pays d'Europe Centrale et Orientale). Pour pouvoir répondre à ces enjeux, il faut apprécier comment la dynamique autonome des relations professionnelles, dans le domaine salarial, est à même d'infléchir le jeu des marchés et des déterminants macroéconomiques.

Le questionnement initial privilégie le point de vue macroéconomique mais les histoires et les scénarios qu'il suggère sont à mettre à l'épreuve par la prise en compte de l'évolution des relations professionnelles et des négociations collectives en matière salariale.

“Euroisation” ou fragmentation des dynamiques salariales ?

Le cours de l'intégration européenne soulève de nombreuses interrogations sur l'évolution de la formation des salaires. La formation de l'Union monétaire a pris le relais des politiques de désinflation qui ont permis la convergence des pays adhérents autour de taux d'inflation faibles et stabilisés. Au sein de la zone euro dotée d'une Banque Centrale indépendante et rigoriste, l'ajustement des déséquilibres nationaux par les taux de change est définitivement abandonné et les tentations de laxisme inflationniste sont largement éradiquées. Le mode de formation des salaires, dans les différents pays, peut *a priori* s'en trouver sensiblement influencé.

La logique même de l'unification monétaire d'un espace assez large pousse à faire de la flexibilité nominale et réelle des salaires un mode d'ajustement privilégié. L'intensification de la concurrence salariale est associée à l'impact plus direct, sans médiation des taux de change, des tensions compétitives sur la formation des coûts mais aussi à l'augmentation attendue de la circulation des travailleurs au sein de la zone monétaire. Ce serait cependant sans doute céder à une “utopie concurrentielle” que de penser que l'union monétaire pourrait simplement être complétée par la formation d'un espace salarial homogène et libéralisé. Au sein de l'union, de nouvelles formes de segmentation peuvent apparaître, plus ou moins orthogonales à la structuration nationale antérieure des marchés du travail : par exemple entre les PME moins protégées par des conventions nationales de branche fragilisées et des grandes entreprises multinationales capables d'internaliser en leur sein un “marché” du travail organisé à l'échelle européenne.

De telles segmentations introduiraient un certain ordre dans la concurrence salariale mais mettraient aussi en cause les solidarités (notamment d'ordre sectoriel) établies dans un cadre national. Cette conjonction complexe d'une concurrence salariale potentiellement accrue et d'une redéfinition des segmentations peut modifier substantiellement à terme le mode de détermination des salaires au sein de la zone euro, sans qu'il soit pour autant aisé de porter un diagnostic définitif en termes de centralisation ou décentralisation des négociations salariales.

Pour Hancké (in Pochet, 2002b), le passage à l'euro pousse, du côté des employeurs, à une recentralisation nationale de la négociation salariale pour faire prévaloir l'objectif de compétitivité, tendance au demeurant déjà amorcée par les pactes sociaux préparatoires à l'unification, inventoriés par une étude de l'Observatoire Européen des Relations Industrielles (EIRO, 2000). La décentralisation *de facto* est encadrée ou corrigée par cette tendance centralisatrice, qui tirerait finalement un pays comme l'Italie du côté du modèle nordique... Les évolutions factuelles des années 1990 mises en évidence pour quatre grands pays européens (Allemagne, Espagne, France, Italie) par Yakubovitch (2002) arguent d'ailleurs en faveur de cette thèse, notamment l'amenuisement tendanciel des "dériver salariales" entre évolutions des salaires négociés et effectifs. Néanmoins, pour Yakubovitch, cette décentralisation encadrée, ou, pour reprendre ses termes, ce "pilotage central de la décentralisation de la négociation collective des salaires", n'est pas incompatible avec une réaffirmation du rôle de la branche : l'autonomisation effective de la négociation d'entreprise, pour introduire par exemple des clauses d'exception, irait de pair avec une meilleure articulation entre la branche et l'entreprise. Hassel (in Pochet, 2002b) va aussi en ce sens : la recentralisation salariale des années 1990 en Europe continentale a pour vocation de promouvoir la flexibilité locale et, en ce sens, s'éloigne des politiques de revenus ancienne manière. Hassel n'exclut pas une certaine convergence des systèmes nationaux vers une centralisation intermédiaire, de type sectoriel. Avec un paradoxe : ces tendances se mettent en œuvre au niveau national et maintiennent la fragmentation de l'espace européen. Ce qui peut compliquer singulièrement l'interaction entre la définition de la politique monétaire unique par la BCE et des négociations salariales éclatées entre pays. L'Union monétaire se trouverait en quelque sorte dans le cas de figure qui est considéré, du moins si on s'en tient à l'étude de référence de Calmfors et Drifill (1988), comme le cas de figure le moins favorable, celle de la prédominance exagérée d'une régulation de niveau intermédiaire, en l'occurrence national-sectoriel. L'étude déjà citée de l'EIRO (2000) insiste aussi sur la stabilité finalement remarquable des systèmes de négociation nationaux, où le niveau sectoriel est fortement présent, bien qu'il se soit sensiblement affaibli en France et au Royaume-Uni. C'est cependant là un diagnostic plutôt "conservateur" qui mérite discussion.

Salaires minimums, hiérarchies et trajectoires salariales

La concurrence, mondiale aussi bien qu'intra-européenne, pèse sur la définition des normes salariales nationales (implicites ou explicites). Il faut entendre par normes les règles qui contribuent à la définition et à l'application de "salaires minimums" et celles qui ordonnent la hiérarchie des salaires sur cette base ainsi que le déroulement des carrières salariales au sein de cette hiérarchie.

La libéralisation des échanges et les innovations technologiques interfèrent de manière complexe pour produire un progrès technique biaisé en défaveur des travailleurs peu qualifiés, vulnérables à la concurrence salariale et aux délocalisations. La caractérisation précise de cette interaction est sujette à controverses, mais on peut considérer qu'elle met en cause la détermination des salaires minimaux au sein des cadres nationaux préexistants. Dans une économie mondialisée peu régulée, la notion de salaire minimum perd de sa force puisqu'il n'est pas difficile, pour l'entreprise qui le souhaite, de trouver des pays ou des régions où le "salaire de réservation" des candidats à l'emploi est plus faible qu'ailleurs – tant évidemment que la médiocre productivité associée à la très faible valorisation des forces de travail n'est pas dissuasive. L'espace européen, ouvert sur le monde, n'échappe pas à cette pression concurrentielle sur les basses rémunérations.

A cette trame générale s'ajoute le jeu spécifique de la concurrence socio-fiscale au sein de l'Union européenne. Sur le marché unique européen, les entreprises, mais aussi les individus très qualifiés qui en ont les moyens, sont tentés par la mise en concurrence des bilans coûts-avantages privatifs qu'ils estiment retirer, pour leur propre compte, des systèmes nationaux ou locaux de taxation, de protection sociale et de services publics. La tendance au report des prélèvements fiscaux et sociaux sur les facteurs de production les moins mobiles (le travail peu ou moyennement qualifié), dans un contexte de mobilité différenciée de ces facteurs, crée un risque de collision entre normes salariales minimales (nettes des prélèvements) et revenus sociaux d'assistance. Les Etats sont conscients de ce risque, lorsqu'ils cherchent à le parer par des réformes du type "*Making Work Pay*".

L'organisation de la cohésion du monde salarial par des normes de rémunération stables, ancrées dans des conventions collectives ayant force d'application, allait de pair avec un développement des activités productives qui suivait une voie suffisamment tracée pour absorber les emplois libérés par les gains de productivité et permettre l'insertion des nouveaux arrivants au sein d'entreprises respectant ces normes. Lorsque la configuration des activités productives est en permanence bouleversée par la concurrence technologique et la compétition mondiale, de telles normes sont ressenties, par le patronat mais aussi par une partie des salariés – soit des salariés "haut de gamme" qui escomptent des bénéfices personnels de l'individualisation des trajectoires professionnelles, soit des travailleurs exclus qui n'ont pas d'accès stabilisé au marché interne des entreprises – comme des rigidités

nuisibles. Les syndicats sont alors bien souvent traités comme le facteur de rigidité par excellence qui empêche le marché de déterminer le juste prix du travail. Dans cette optique, si problèmes de justice sociale il y a, ce serait à des dispositifs hors marché d'y pourvoir (comme les systèmes d'impôts négatifs) plutôt que de s'en remettre à une intervention syndicale censée être source de distorsions sur le marché du travail.

Comment la conjonction des négociations collectives et de l'intervention publique inscrites dans un cadre national prend-elle en compte plus ou moins explicitement ces contraintes associées à la mondialisation / régionalisation de l'économie ? On remarquera que le salaire minimum fixé à l'échelle nationale n'est pas passé de mode : il a été introduit au Royaume-Uni par le gouvernement Blair et cette introduction est débattue en Allemagne. En France, l'harmonisation des SMIC (plus exactement des garanties mensuelles de rémunérations) consécutive à la réforme des 35 heures, offre une "expérience naturelle", certes complexe, qui peut donner lieu à d'utiles réflexions : d'une part à propos de l'impact de cette réunification de la norme salariale minimale sur les pratiques des entreprises en matière de salaires (sachant que cet impact n'est pas indépendant des allègements de charges associés à cette harmonisation) ; d'autre part sur le prolongement de cette harmonisation par le "dégel", ou non, des politiques et des négociations concernant l'ensemble de la structure salariale. La mise en œuvre des 35 heures conformément aux lois Aubry est passée par l'acceptation d'une phase de modération salariale mais aurait dû progressivement déboucher sur un tel dégel. Le dispositif de "réforme de la réforme" mis en œuvre par le gouvernement Raffarin risque de dissuader les entreprises de renouer avec une politique salariale dynamique, au moment, paradoxalement, de l'harmonisation des SMIC. Au-delà de la gestion du processus d'harmonisation dans un contexte conjoncturel plutôt contraignant, ce processus incite-t-il les entreprises et les négociateurs à rouvrir le dossier des carrières salariales, à partir de conditions d'embauche initiales désormais très sensibles aux conditions du marché et en prenant en compte les changements affectant la mobilité des salariés ?

Salaires, croissance et chômage

Si l'économie américaine a été plus dynamique que celle de l'Europe depuis vingt ans, c'est en partie parce que l'effort de mise en œuvre des progrès techniques s'est plus soldé par un redressement de l'efficacité globale des facteurs de production (le travail et le capital) que par la déformation du partage primaire de la valeur ajoutée au détriment des salaires, ce qui a évité un facteur dépressif dont a fortement souffert l'Europe. Au cours de la brève phase d'expansion qu'a connue l'Europe de 1997 à 2000, une interaction positive s'est un temps développée entre l'emploi et les salaires, permettant un certain redressement de la part salariale dans la valeur ajoutée et soutenant la demande de consommation des salariés : l'enrichissement en emplois de la croissance a exercé des effets d'entraînement sur la

formation des salaires et permis de corriger dans une certaine mesure la dérive antérieure du partage de la valeur ajoutée (Husson, 2001, 2002).

Les voies suivies par l'intégration européenne – la conjonction dans les années 1980-90 de la formation du marché unique et des politiques de désinflation compétitive sous contrainte monétaire – ont fait des marchés du travail nationaux, et des salaires en particulier, le lieu d'ajustement privilégié des tensions et des déséquilibres économiques. Les argumentaires théoriques ont participé à cette évolution : la problématique du taux de chômage "naturel", "d'équilibre" ou "non inflationniste" (pour évoquer la gamme de ses variantes) s'est imposée comme allant de soi dans les travaux pratiques des macro-économistes tout en restant conceptuellement et opérationnellement insatisfaisante ; elle peut être comprise comme une tentative de rationaliser l'instrumentalisation du chômage comme moyen de pression sur les salaires et d'ajuster ainsi le partage de la valeur ajoutée à la détérioration tendancielle des performances de productivité et aux chocs (de termes de l'échange, de taux d'intérêt, ...) susceptibles d'affecter la profitabilité des entreprises¹.

Ce sont là des questions qui ont joué dans l'évolution récente des salaires. Lorsque la BCE a durci sa politique monétaire au cours de l'année 2000, face à des chocs inflationnistes ponctuels et transitoires sur les produits énergétiques et alimentaires qui détérioraient un pouvoir d'achat salarial désormais mal protégé, elle a contribué à un freinage pro-cyclique de la demande interne européenne, déjà ralentie par cette ponction sur le pouvoir d'achat (Creel et Fayolle, 2002). La combinaison de la vulnérabilité salariale face à de tels chocs – à la suite des processus de désindexation intervenus depuis les années 1980 – et du *timing* de la politique monétaire – le relâchement de celle-ci a facilité les bons débuts de la zone euro mais son raidissement a ensuite été rapide face à ces chocs inflationnistes transitoires intervenant dans une situation de chômage encore élevé – n'a pas été pour rien dans l'épuisement précoce de l'expansion européenne au début des années 2000.

Au-delà de cet épisode conjoncturel, la vulnérabilité des dynamiques salariales et les déformations structurelles de la répartition des revenus sont devenues partie prenante du régime de croissance molle et irrégulière que connaît l'Europe depuis deux à trois décennies. La politique monétaire de la BCE entérine ce régime, incorporé dans les normes de progression de la masse monétaire. Son mode d'action peut être compris comme une parade préventive à des hausses salariales misant sur une croissance plus forte, sous prétexte de menace inflationniste. La manière dont une société exerce la souveraineté monétaire a des implications pour la reconnaissance de la valeur du travail salarié. Derrière l'abstraction et la technicité des objectifs et critères de la gestion monétaire, se joue le mode de garantie de la valeur des contrats privés et des droits sociaux au cours du temps (Aglietta et Orléan, 2002). A cet égard, bien que la BCE se présente en héritière de la Bundesbank, l'interaction entre l'institution qui détient la souveraineté monétaire et la "société salariale" est bien plus

¹ Voir Husson (2000a), pour de plus amples développements sur ce point.

déséquilibrée, au détriment de la seconde, dans la zone euro qu'elle ne l'était au sein de la ci-devant "économie sociale de marché" à l'allemande. L'équivalent de cette dernière n'existe pas vraiment à l'échelle européenne, quoi qu'en dise le projet de Traité constitutionnel.

Rattrapage et/ou dumping salarial en Europe

L'Union européenne reste un espace encore fortement marqué par des inégalités de développement et des processus de rattrapage. C'est encore vrai entre pays membres de l'ex-UE à quinze – au sein de laquelle les processus de rattrapage des pays "retardataires" ont été incontestables au cours des vingt dernières années, mais d'intensité et de régularité fort variables selon les pays concernés – et encore plus si l'on considère le niveau régional – où les inégalités de développement sont bien plus persistantes. Les inégalités inter-régionales dans l'accès à l'emploi participent à cette persistance (Commission Européenne, 2002). C'est encore plus vrai désormais avec l'adhésion des nouveaux membres d'Europe centrale et orientale : ces problèmes d'inégalités et de rattrapage ne sont pas des enjeux résiduels, en voie d'extinction spontanée.

Un rattrapage socio-économique effectif passe par un rattrapage salarial proportionné. Trop rapide, ce rattrapage salarial va à l'encontre de la compétitivité du pays où il a lieu, surtout si celui-ci s'impose une discipline de change contraignante, qui prévaut *a fortiori* en union monétaire ; trop faible, il est ressenti comme un *dumping* de la part des pays partenaires plus avancés, confrontés à des menaces de pertes de parts de marché et de délocalisations. Une voie équilibrée entre ces deux écueils ne va pas de soi et l'accident guette le pays en rattrapage lorsque trop de contraintes s'imposent à lui : la crise du Système Monétaire Européen, en 1992-93, avait partie liée avec ces tensions compétitives au sein d'un système de changes rigide. L'Espagne et le Portugal, par exemple, ont éprouvé cette tension au long de leur processus de rattrapage, bien que ces deux pays l'aient gérée assez différemment : le Portugal a plutôt arbitré en faveur d'un rattrapage salarial contenu qui lui a permis de conserver, jusqu'au seuil des années 2000, des positions compétitives dans des activités vivement concurrencées, comme le textile ; le rattrapage salarial a été plus rapide en Espagne mais l'industrie espagnole en cours de modernisation n'a pas été à même d'absorber, à ces taux de salaires relativement élevés, l'afflux de main d'œuvre en provenance des secteurs traditionnels en déclin, dont l'agriculture (Marizon et Zilibotti, 1998). Pour une économie en rattrapage, dont la croissance est conditionnée par celle des pays leaders et qui connaît d'amples recompositions intersectorielles, l'arbitrage entre emploi et salaires peut être douloureux. La médiocrité de la croissance des pays leaders, comme c'est le cas aujourd'hui avec l'Allemagne, peut inciter les pays et/ou régions en rattrapage à jouer la carte du *dumping* salarial pour dégager des marges de compétitivité favorables aux emplois qu'ils développent.

Le passage à l'Union monétaire n'est pas neutre à l'égard du rattrapage. Débarrassés des primes de risques qui alourdissaient leurs coûts de financement, les pays en rattrapage peuvent attirer plus aisément les investisseurs et le rattrapage s'accroître d'autant, au prix de pressions concurrentielles plus fortes exercées sur les pays leaders. Cette pression concurrentielle exercée de la part d'économies qui ont largement comblé leur handicap initial de productivité (du moins dans les activités industrielles modernes), qui ont aussi souvent fortement libéralisé leur marché du travail et qui se sont pliées avec un certain succès à la discipline de la désinflation compétitive n'est sans doute pas pour rien dans les difficultés structurelles qu'a connues l'économie allemande au cours des années 1990 : la qualité de sa spécialisation productive a été mise à l'épreuve et les entreprises allemandes ont dû réagir en exerçant une rigueur nouvelle sur la formation de leurs coûts salariaux. Non sans résultats apparents puisque leurs parts de marché remontent depuis le début des années 2000.

Au sein d'une zone d'intégration hétérogène, qui unifie ses marchés et ses monnaies, la possibilité d'une concurrence salariale intense est ainsi présente. La tentation concurrentielle guette les pays en rattrapage qui souhaitent absorber l'impact des recompositions sectorielles, mais aussi les pays riches et chers à la compétitivité menacée. Si les tentations deviennent généralisées et qu'il y a passage à l'acte, la médiocre croissance collective qui peut résulter de la déflation salariale attise d'autant les tensions compétitives.

Les acteurs de la construction européenne ne sont pas inconscients de ces risques. Lorsque la BCE s'intéresse à l'effet dit Balassa, bien connu des économistes, pour s'interroger sur la compatibilité de cet effet avec sa stratégie monétaire, c'est parce que cet effet justifie le maintien de taux d'inflation plus élevés pour les pays en rattrapage, tant que ce dernier n'est pas achevé. Cet effet repose sur un modèle très simplifié du rattrapage qui prétend en capter certains traits essentiels de longue période, concernant justement le rattrapage salarial : le rattrapage sur les niveaux de salaires des pays leaders prend naissance dans les secteurs exposés à la concurrence internationale (de nature plutôt industrielle), où ils sont rendus à la fois possibles et légitimes par le rattrapage de productivité au fur et à mesure de la modernisation ; puis ils contaminent les secteurs abrités (les services, la construction,...), au travers du fonctionnement unitaire du marché du travail national ; mais comme le potentiel de rattrapage est bien moindre dans ces secteurs (la productivité d'un coiffeur, d'un garçon de café, d'un maçon... est supposée peu différente d'un pays à l'autre), le prix relatif de ces activités s'élève et le prix de la coupe de cheveux devient aussi cher à Lisbonne qu'à Paris. D'où la différence normale de taux d'inflation. Cette histoire est certainement trop simple pour être complètement vraie, mais lorsque les syndicats s'interrogent sur une coordination salariale européenne prenant en compte les rythmes nationaux et/ou sectoriels de productivité pour normer les revendications salariales, ils lui accordent une certaine crédibilité et s'en font même les acteurs... pour qu'elle se réalise vraiment !

Plan du rapport

La première partie du rapport soumet à examen critique l'une des principales tentatives récentes visant à tracer une typologie des systèmes nationaux de négociation salariale. Les typologies basées sur des critères de nature principalement institutionnelle, aussi pertinentes soient-elles pour révéler des distinctions persistantes entre systèmes nationaux, rendent difficilement compte de la réalité et de l'évolution des pratiques nationales. Aussi cette première partie se prolonge-t-elle par l'examen des évolutions des systèmes salariaux de six pays européens, en s'efforçant de décrypter l'interaction de la dynamique économique et des relations professionnelles dans chacun de ces cas nationaux. Le travail comparatif mené à l'IRES est mobilisé pour nourrir l'examen des situations nationales. Cette première partie se conclut par un diagnostic sur la réalité de la convergence des systèmes salariaux de négociation salariale en Europe et par la mise en évidence des questions que ce diagnostic adresse aux acteurs de la négociation.

La seconde partie explore les voies que prend le “retour du marché” dans la détermination des structures et des dynamiques salariales. Elle rend compte des argumentaires théoriques qui sont mobilisés pour justifier ce retour et mettre en cause le bien-fondé d'une détermination des salaires par négociation collective. Ces argumentaires sont contestés, à partir même des critères d'efficacité qu'ils mettent en avant. Ils ont néanmoins été mobilisés par les politiques économiques qui ont contribué, depuis vingt ans, à la transformation du rapport salarial. Ces politiques font l'objet d'un examen particulier dans le cas français. Leur interaction avec l'extension et la persistance du chômage joue un rôle majeur dans les changements affectant la formation des salaires. La dévalorisation des conventions collectives associée à ces changements met d'autant plus en évidence le rôle joué par le SMIC. Le statut de celui-ci, norme salariale ou minimum social, est objet d'interrogation. La comparaison avec les régimes de salaire minimum propres aux autres pays européens renforce cette interrogation, en l'absence d'une véritable coordination de ces régimes.

La troisième partie procède à un ensemble de tests statistiques simples afin de corroborer les idées avancées dans les deux parties précédentes et d'évaluer les ruptures dans les “faits stylisés” de la régulation salariale. Elle examine le degré de convergence des dynamiques salariales en Europe et la relation de ces dynamiques avec les performances de croissance et de productivité. Elle teste le décrochage des gains salariaux par rapport aux gains de productivité et le rôle joué à cet égard par le chômage. Elle s'interroge sur l'éventuelle émergence d'une nouvelle norme salariale basée sur la référence prioritaire à la compétitivité. Elle examine enfin la persistance de configurations nationales spécifiques en matière d'écart intersectoriels de productivité et de salaire, témoignant de degrés diversifiés de “solidarité salariale” au sein de l'ensemble des systèmes salariaux nationaux.

La conclusion synthétise les principales propositions découlant des analyses précédentes.

1. De la limite des typologies

L'effort pour situer clairement le système français de relations collectives et de négociations salariales dans une typologie des systèmes nationaux n'est pas une tâche aisée. D'une part, la pertinence d'une telle typologie et sa capacité à proposer une grille de lecture universelle ne vont jamais de soi ; d'autre part, le système français peut être effectivement abordé sous des angles de vue assez distincts : sa façade étatique peut recouvrir des pratiques salariales en fait fort décentralisées.

Pour ceux qui observent de près les relations sociales au sein des entreprises (cf. Dufour et Hege, 2004b), le rôle effectif des conventions collectives est souvent surestimé par les observateurs plus distants du système français. L'enquête Réponse de la DARES (Enquête sur les relations professionnelles et les négociations d'entreprise) confirme statistiquement ce point de vue, lorsqu'elle interroge employeurs et représentants du personnel sur l'importance de la négociation de branche pour l'ajustement des salaires dans l'entreprise : le pourcentage des uns et des autres reconnaissant cette importance comme primordiale est très minoritaire (CSERC, 1999). Les conventions collectives entérinent bien souvent les pratiques salariales des entreprises plus qu'elles ne les déterminent. Elles traduisent les salaires déterminés au sein des entreprises dans le langage des conventions. Il s'agit alors de "conventions-décors" qui permettent de mettre en forme les pratiques des entreprises, notamment en matière de classifications, sans les déterminer : le salarié est "classé" en fonction du salaire qu'il touche au sein de l'entreprise plutôt que l'inverse. Les rôles de la référence au SMIC, d'une part, des marchés locaux du travail correspondant aux différents types d'emploi, d'autre part, jouent un rôle majeur : cette combinaison particulière d'étatisme et de décentralisation relativise sérieusement le rôle directeur des conventions de branche. La question, pour les organisations syndicales, est leur capacité à avoir prise sur ces marchés localement définis. En tout cas, l'interrogation des acteurs syndicaux et patronaux, sur l'impact, au sein de leur entreprise, de l'activité de négociation de leur branche de rattachement contribue à relativiser la portée directe de cette dernière. Mobilisant l'enquête de l'INSEE sur la structure des salaires pour étudier les modes de rémunération, Bénédicte Reynaud (1990a, p.9) avait trouvé une formule équilibrée pour qualifier cette relativisation : « Pour faire image, l'entreprise apparaît, selon nos résultats, comme le principal architecte de ces modes de rémunération, tandis que le secteur est l'un des outils avec lequel il doit composer ». Les évolutions intervenues depuis la réalisation de cette étude n'ont sûrement pas rehaussé la portée de la référence sectorielle.

Cette dimension décentralisée du système français de relations professionnelles est aujourd'hui davantage tangible, sans qu'elle soit franchement nouvelle. Dans un contexte de chômage persistant, ce système révèle ses vulnérabilités, face au poids des conditions locales de marché. Il ne facilite pas la construction d'un rapport de forces collectif sur le front salarial : les salariés qui sont bien intégrés dans un marché interne, qui disposent de

perspectives de carrière et qui peuvent envisager positivement une mobilité externe, ne mettent guère en avant la revendication salariale, *a fortiori* s'ils ont un accès à d'autres types de revenus (compléments salariaux et revenus financiers) ; les salariés qui ne disposent pas de ces atouts enregistrent l'impact salarial du chômage, par exemple parce que les moins qualifiés d'entre eux subissent prioritairement les processus d'externalisation et échappent à la négociation collective des branches utilisatrices. Par rapport à une période antérieure où le rattrapage entre salariés de différentes activités et entreprises participait à la dynamique salariale globale, les disparités de situation et de vulnérabilité sont plus sensibles. Ces disparités se manifestent notamment par un creusement des écarts salariaux au sein d'une même catégorie socio-professionnelle, aussi bien les cadres que les ouvriers, ainsi qu'au sein des jeunes salariés (Koubi, 2005).

Les rapports récents de la Commission européenne sur *L'emploi en Europe* (2002, 2003) procurent, à partir d'études comparatives sur données individuelles, des analyses qui corroborent la perception précédente. Le rapport 2003 étudie la manière dont les salaires individuels prennent en compte le risque de perte d'emploi pour le salarié : la "prime de risque" est-elle positive ou négative ? La réponse est complexe et dépend à la fois du pays et de la position individuelle dans l'échelle salariale. La compensation positive du risque de perte d'emploi est généralement moins vérifiée pour les bas salaires. Cette distorsion paraît particulièrement affirmée en France (à la différence du Royaume-Uni) : les salariés français qui sont particulièrement exposés au risque de perte d'emploi ont aussi les plus faibles salaires. La vulnérabilité de l'emploi est ainsi doublement sanctionnée sur le plan salarial ! Ce diagnostic est confirmé par l'analyse de l'évolution de la dispersion des salaires effectivement perçus, qui tend à s'accroître en France depuis le début des années 1980, alors que celle des salaires annualisés est plutôt stable : c'est l'effet de la diffusion du temps partiel et de formes discontinues d'emploi, mais aussi de moindres rémunérations horaires pour les salariés concernés. Ce cumul génère, au cours des années 1990, un recul sensible de la part des 20% de salaires les plus faibles dans la distribution salariale (Koubi, 2005).

La flexibilité du marché du travail impose prioritairement ses contraintes aux salariés situés dans la partie basse de la distribution salariale. Le caractère ségrégatif de ce marché handicape la formation de revendications salariales collectives. Il rend aussi inégalitaire l'effet de la transition, d'une situation professionnelle à l'autre, sur le salaire. Ce n'est guère favorable à la flexibilité dans la sécurité pour les plus vulnérables. Cette situation confirme le rôle toujours important des marchés internes, pour ceux qui sont dedans comme pour ceux qui n'y sont pas, même si le poids accru de ces derniers limite la portée, en termes de diffusion, des acquis salariaux incorporés à ces marchés.

L'idée d'une décentralisation souterraine du système français est également corroborée par des études syndicales de terrain. Par exemple, Jacquier (2003) mobilise les résultats d'une enquête auprès d'une douzaine d'entreprises sur le déroulement et le contenu des négociations

salariales en 2001, dans la perspective plus longue des évolutions depuis la loi de 1982 portant obligation de négociation annuelle dans l'entreprise. Il confirme des évolutions bien avancées : l'attention prioritaire portée par les directions d'entreprise à l'évolution de la masse salariale, le lien plus lâche entre le niveau de la branche et celui de l'entreprise (sans que la discipline de groupe prenne obligatoirement le relais), l'importance prise, pour le salarié comme pour les directions, par les perspectives de carrière salariale et par les rémunérations annexes plus individualisées (primes, participation, intéressement). Par rapport à ces évolutions, l'intervention syndicale paraît en porte à faux. Centrée sur la négociation des augmentations générales de salaires, elle est à l'écart des modalités prises par les évolutions salariales. L'orientation vers la négociation d'entreprise a affaibli la référence aux conventions de branche, même si celles-ci continuent à jouer un rôle au travers des classifications. La capacité des interlocuteurs syndicaux à peser sur les carrières salariales proposées aux salariés est limitée.

Ces inflexions révèlent les vulnérabilités intrinsèques du système français de relations professionnelles. Une certaine continuité de ce système n'est pas incompatible avec la perception macroéconomique qui insiste sur la rupture subie par l'évolution du pouvoir d'achat salarial sous l'impact de la croissance et de la persistance du chômage. Cette rupture signale la vulnérabilité de ce système à la situation de chômage de masse et son anomie croissante, dès lors que l'implantation syndicale est à la fois faible et sélective. Les règles formelles de la négociation collective ont une portée limitée sur la réalité salariale. Le rôle du SMIC comme norme minimale s'en trouve d'autant plus souligné, mais sa nature est sujette à interrogation : le SMIC reste-t-il un moyen d'impulsion des progrès salariaux, en incitant à l'adaptation des qualifications et aux gains de productivité, ou constitue-t-il une légitimation publique des bas salaires pratiqués par les entreprises ou par les moins performantes d'entre elles ? Les réticences syndicales en Allemagne face à l'idée d'un salaire minimum uniforme sont à cet égard révélatrices. Jusque-là, les syndicats allemands misaient plutôt sur leur capacité à avoir prise sur les marchés locaux, via des conventions collectives dotées d'une effectivité suffisante.

Ces premières réflexions à partir du cas français incitent à effectuer un retour critique sur les apports et limites des tentatives de typologie des systèmes nationaux, en privilégiant l'ouvrage synthétique de Traxler, Blaschke et Kittel (2001). A la suite de cet examen critique, un regard complémentaire sera porté sur plusieurs cas nationaux européens.

1.1. Institutions et performances salariales

1.1.1. Une hypothèse prégnante

L'article de référence de Calmfors et Drifill (1988), proposant une relation de type "*hump-shape*" (courbe en cloche) pour mettre en relation le degré de centralisation et / ou de coordination de la négociation salariale au sein d'un pays avec sa performance de chômage est souvent présenté par des travaux ultérieurs comme délivrant, sinon des résultats définitivement acquis, du moins l'hypothèse la plus vraisemblable, théoriquement comme empiriquement. Cette hypothèse exprime une relation non linéaire entre le degré de centralisation / coordination et la performance de chômage ou de salaire (la modération salariale étant supposée permettre un plus haut niveau d'emploi, toutes choses égales par ailleurs). Elle va à l'encontre d'hypothèses de nature plus simple, se traduisant par une relation monotone : ainsi, l'hypothèse corporatiste suppose que la performance est d'autant plus élevée que la négociation est centralisée, l'hypothèse néo-libérale va en sens inverse.

A titre d'exemples de la reprise de l'hypothèse de Calmfors et Drifill:

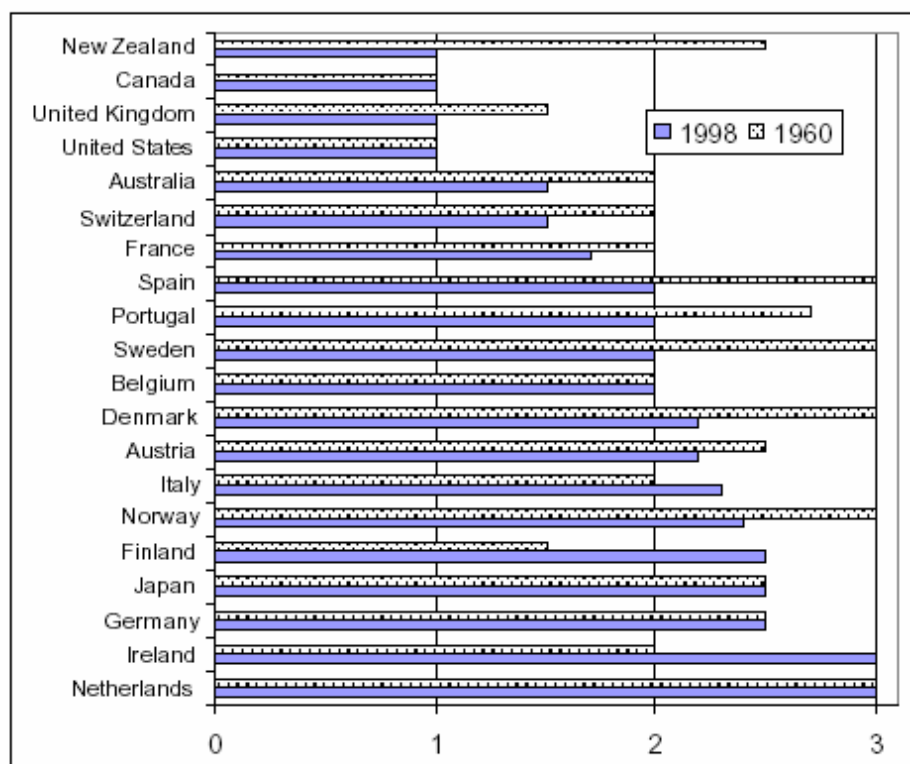
- L'ouvrage de Cahuc et Zylberberg, *Le marché du travail* (2001), part de cette relation pour en proposer une explication théorique basée sur le recours à un modèle d'appariement, entre offreurs et demandeurs d'emploi, sectoriellement désagrégé : l'absence de mobilité du travail entre les différentes branches et la priorité donnée à la négociation sectorielle procurent un pouvoir de monopole aux agents de la branche, ce qui aboutit à restreindre la production de celle-ci. La performance de production et d'emploi est en conséquence la plus faible en cas de prédominance de la négociation sectorielle. Cahuc et Zylberberg reconnaissent cependant la fragilité empirique de ce résultat, en liaison avec la difficulté à définir et mesurer des concepts comme la centralisation et la coordination des négociations salariales.

- Le Rapport du Conseil d'Analyse Economique présenté par Tabellini et Wyplosz sur *Réformes structurelles et coordination en Europe* (2004) met en avant l'idée, appuyée sur le graphique 1 classant les pays du niveau 1 (pas de coordination) au niveau 3 (pleine coordination), que, des années 1960 aux années 1990, les pays européens auraient plutôt eu tendance à se concentrer davantage dans la région médiane (niveau 2), laquelle correspond à la prédominance du niveau intermédiaire de négociation. Si on en croit l'hypothèse de Calmfors et Drifill, c'est la situation la moins favorable à de bonnes performances d'emploi, car le pouvoir important des syndicats sectoriels dans les régions à faible chômage exerce un effet nuisible aux performances des régions à basse productivité.

- L'édition 2004 du *Report on the European Economy* publié sous l'égide de l'Institut IFO de Munich reprend également l'hypothèse "*hump-shape*", tout en reconnaissant qu'elle n'est corroborée que par la moitié des études empiriques recensées par les auteurs. La courbe "*hump-shape*" paraît au demeurant plutôt biaisée en faveur de la centralisation des

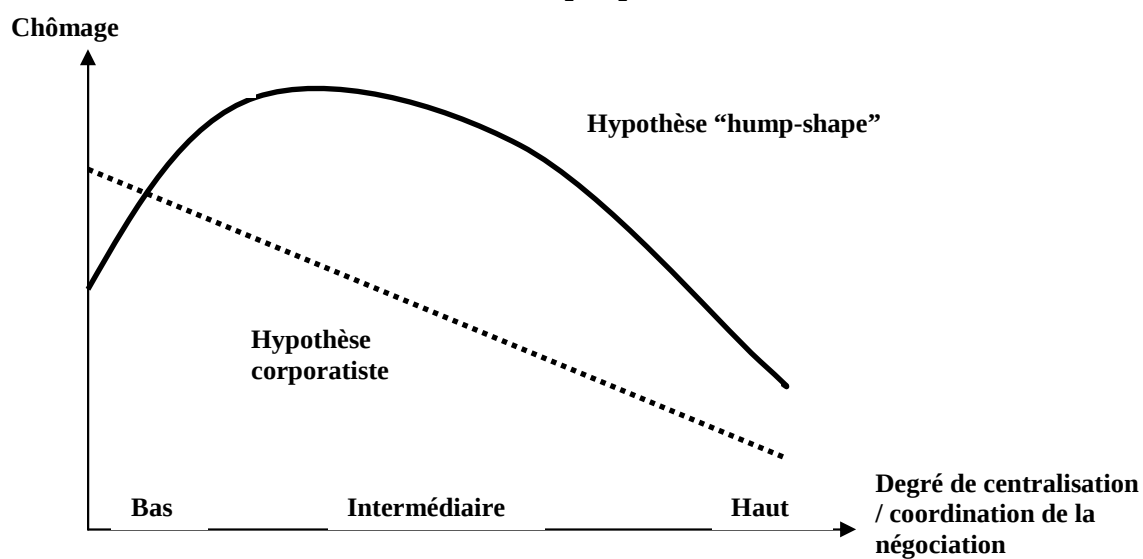
négociations (cf. graphique 2), ce qui favorise des tests favorables à l'hypothèse corporatiste lorsqu'on se contente d'une relation linéaire.

Graphique 1
Index of coordination of labor market negotiations (1960 and 1998)



Source: Nickell (2003)

Graphique 2



1.1.2. Un effort d'émancipation de l'hypothèse Calmfors-Drifill

En dépit de sa prégnance, l'hypothèse Calmfors-Drifill a progressivement suscité des réserves. Sur la base d'une étude de panel, elle devient ainsi contestée par l'OCDE (1997) qui la reprenait à son compte auparavant. Fitoussi et Passet (2000) relayent cette contestation dans un rapport au Conseil d'Analyse Economique en soulignant que le classement des systèmes en fonction de leurs performances d'emploi et de chômage n'est pas stable au cours du temps. Ils évoquent l'impact de l'environnement sur ce classement : “ la montée des taux de chômage dans les pays centralisés-coordonnés entre les années quatre-vingt et quatre-vingt-dix, et leur relative stabilité dans les systèmes décentralisés peuvent néanmoins conduire à s'interroger sur la suprématie des systèmes centralisés dans un contexte d'ouverture croissante des économies, notamment dans un cadre de taux de change rigides ” (p.30).

L'ouvrage de Traxler, Blaschke, and Kittel, *National Labour Relations in Internationalized Markets, A comparative Study of Institutions, Change and Performance* (2001), apporte un contrepoint argumenté et détaillé à la ligne de pente qu'offre l'hypothèse de Calmfors et Drifill. Il ne s'agit pas tant d'une franche alternative à l'hypothèse “*hump-shape*” de Calmfors et Drifill que d'un conditionnement de cette hypothèse par un ensemble de structures et de paramètres, d'ordre principalement institutionnel, dont la configuration systémique peut substantiellement modifier l'impact d'un paramètre donné sur les performances. L'ouvrage est complexe, parfois lourd. Il repose, au dire même de ses auteurs, sur une triple inspiration théorique : la référence institutionnaliste, la théorie des classes, la théorie du choix rationnel. L'organisation institutionnelle est porteuse de hiérarchies et procure des positions de pouvoir aux acteurs, qu'ils peuvent mobiliser dans la définition et la mise en œuvre de stratégies rationalisées. Dans la foulée de North, les auteurs définissent les institutions comme “un ensemble de règles qui définissent et limitent l'ensemble des choix disponibles pour les acteurs”². L'action collective suppose la capacité des individus et groupes concernés à identifier des domaines communs d'intérêt substantiel (*representational domains*), à s'associer selon des modalités appropriées aux objectifs visés et à constituer des ressources leur permettant d'exercer un pouvoir effectif en vue de ces objectifs.

L'objectif des auteurs est double : l'évaluation des performances comparées des différents systèmes de relations du travail et de négociation collective ; le test de la convergence, ou non, des systèmes nationaux sous la pression de l'internationalisation des marchés, que cette convergence éventuelle s'effectue sur un mode efficient, en direction des systèmes les plus performants, ou sur un mode opportuniste, en érodant au contraire la compétitivité de ces systèmes. L'ouvrage compare à cet égard les situations et les évolutions de vingt pays de l'OCDE sur les trois décennies 1970 à 1990. La dynamique temporelle est analysée sur des triplets d'années successifs.

² “a set of rules that define and limit the set of choices for the actors” (p.11)

1.1.2.1. *Le difficile passage des institutions aux pratiques*

Les auteurs s'attachent à une description et une mesure fines de l'organisation institutionnelle des relations du travail en mobilisant, via les données fournies par des experts nationaux, une information riche qui leur permet de constituer un nombre assez élevé de variables (de type principalement qualitatif, à nombre plus ou moins élevé de modalités). La concentration interne et externe des organisations de salariés et d'employeurs, le degré de centralisation de leur fonctionnement, l'étendue de leur implantation, l'intensité de leur participation à la politique publique font l'objet d'une description détaillée, grâce à un jeu de variables qui résument le "marché syndical" un peu comme on analyse un marché industriel ! Le fait de disposer d'une pluralité de variables permet d'affiner l'analyse des causalités : c'est lorsque les confédérations syndicales sont fortement concentrées et fonctionnent sur un mode centralisé qu'il en résulte une inclination vers la modération salariale. L'absence d'une des deux propriétés suffit à altérer ce résultat. Ces variables organisationnelles font elles-mêmes l'objet d'un effort d'explication. Ainsi le "*Ghent system*", c'est-à-dire la présence de régimes de chômage dirigés par les syndicats, paraît le facteur majeur d'incitation à une forte syndicalisation.

La liste et la définition de ces variables suggèrent des redondances, mais leur pluralité et leur précision relèvent aussi d'un effort pour dépasser le seul formalisme institutionnel et informer en partie sur les pratiques réelles de négociation. Ainsi les mesures distinctes de la centralisation institutionnelle des négociations et de leur coordination effective, notions souvent confondues par la littérature, livrent des variables qui se recouvrent en partie mais qui se veulent plus orientées vers la description des pratiques que vers celle des seules institutions formelles : la mesure de la centralisation synthétise le niveau principal de négociation salariale et son degré d'extension aux différentes catégories de salariés ; la coordination fait interagir la coordination horizontale, entre les différents acteurs syndicaux, patronaux et politiques, et la coordination verticale, ou gouvernabilité, conçue comme le degré de contrainte qu'imposent aux niveaux inférieurs les négociations de niveau supérieur. La gouvernabilité améliore la prédictibilité des négociations et la confiance dans leurs résultats. L'intervention procédurale de l'Etat peut contribuer à la coordination (via les procédures d'extension par exemple) et à la gouvernabilité (via les obligations définies pour les parties prenantes aux accords). La coordination n'est pas strictement fonction de la centralisation et sa recherche laisse de la place à la variété institutionnelle.

On peut néanmoins s'interroger sur la capacité de cette grille de lecture, qui demeure à dominante institutionnelle, à rendre compte de la réalité des pratiques nationales de négociation. La référence implicite au cas autrichien, un corporatisme appuyé sur la gestion social-démocrate du secteur public jusqu'à la fin des années 1990, inspire visiblement son élaboration. Cette capacité est probablement inégale selon les pays, en fonction de la force de

la correspondance entre les institutions et les pratiques : la lisibilité des secondes permise par la connaissance des premières est variable. Ainsi d'un point de vue institutionnel, la France est considérée par les auteurs comme relevant d'un régime étatiste parfaitement stable, ce qui est probablement assez loin de la manière dont a évolué la détermination des salaires en fonction des réalités de terrain. Du coup, les auteurs laissent prudemment ouverte la caractérisation précise de ce système français que la grille institutionnelle ne suffit pas à qualifier précisément³.

1.1.2.2. Des indicateurs de performance trop normatifs ?

En regard de la minutie de l'analyse institutionnelle, la description des performances, qui permettent d'évaluer comparativement l'efficacité des différentes organisations institutionnelles, est beaucoup plus "standard". Elle se réduit à deux groupes d'indicateurs :

a) La croissance du coût nominal du travail par employé et celle du coût unitaire du travail, prenant en compte la productivité. Ces deux indicateurs sont mesurés en termes nominaux, les négociations collectives étant censées porter sur des grandeurs nominales plutôt que réelles. Les deux indicateurs sont mesurés au niveau agrégé de l'économie nationale, à partir des bases de données de l'OCDE. Le second indicateur paraît privilégié dans l'analyse. Or, c'est un indicateur par définition complexe puisqu'il mêle l'évolution du salaire et celle de la productivité. Pourquoi retenir ces indicateurs de variation des coûts salariaux ? Le degré de modération salariale dont ils rendent compte est censé refléter la prise en compte, dans la négociation des salaires, des contraintes macroéconomiques et des externalités négatives qu'induirait des hausses de salaires trop fortes. Ce sont cependant des indicateurs agrégés, qui enregistrent le résultat de multiples causalités interdépendantes et qui sont assez loin des variables salariales sur lesquelles portent effectivement les négociations : quels salaires négocie-t-on ? Comment l'inflation observée ou anticipée est-elle prise en compte dans ces négociations ? L'identification même des variables de la négociation salariale est de fait absente de la démarche, qui s'en tient à des indicateurs salariaux nominaux et agrégés, exprimés en variation : de tels indicateurs risquent de refléter l'inflation qui découle de l'ensemble des interdépendances macroéconomiques plutôt que les variables véritablement objets de la négociation.

b) Les indicateurs macroéconomiques de chômage, d'inflation, d'Okun (combinant les deux précédents) et de croissance du PIB. L'indicateur de chômage est privilégié, avec l'idée

³ "For France, the predominant level [of bargaining] is most adequately described as a combination of the meso- and micro-level. On the one hand, sectoral bargaining has a notable impact, particularly on the upgrading of low-paid workers (Goetschy 1998). On the other, many sectors simply echo the level of pay set by minimum wage legislation (ie SMIC) (Dufour 1995)" (p.115). "The problem is most evident in the case of France, where a very high coverage level appears to go hand in hand with a rather limited effect of bargaining on pay levels (Dufour, 1995)" (p.195).

initiale que l'impact des relations de travail sur le coût salarial n'est qu'une étape intermédiaire pour en comprendre l'impact sur le chômage. Les résultats des auteurs montrent cependant que les performances des différents systèmes de relations du travail ne peuvent pas être jugées de manière équivalente sur les deux groupes d'indicateurs. L'assimilation fréquente, par une représentation trop élémentaire du marché du travail, de la modération salariale et de la faiblesse du chômage n'est pas empiriquement admise. Si l'ouvrage propose des conclusions assez claires à propos de l'impact des régimes de relations du travail et de négociation collective sur la dynamique salariale – du moins en s'en tenant aux indicateurs adoptés –, c'est beaucoup moins le cas pour le chômage et les autres indicateurs macroéconomiques : les auteurs adoptent finalement un agnosticisme prudent à cet égard, alors même que la littérature apprécie les performances comparées des différents systèmes prioritairement par le critère du chômage. Bien qu'ils présentent des résultats d'étape indiquant que la modération salariale induite par certains modes de coordination des négociations salariales améliore les performances macroéconomiques, les modèles qu'ils retiennent en fin de compte sont assez peu conclusifs à cet égard.

C'est là un point important, d'autant qu'on aurait pu naïvement penser que la finesse des typologies institutionnelles proposées par les auteurs leur permettrait des conclusions plus avérées que d'autres travaux, plus grossiers, en matière d'impact sur les performances de chômage et de croissance. Ce n'est guère le cas : ces performances font intervenir bien d'autres déterminants que ceux d'origine salariale ; il n'est pas aisé de déduire de l'impact des relations collectives sur la formation des salaires les implications conséquentes pour l'emploi et le chômage. C'est une incitation à concentrer l'attention sur le premier chaînon, avant de se lancer dans une généralisation macroéconomique sur les performances comparées des différents systèmes de relations du travail. Celle-ci ne peut être menée "toutes choses égales par ailleurs", comme si seul le coût salarial importait, *a fortiori* lorsqu'on s'intéresse à une période historique donnée, qui fait intervenir bien d'autres facteurs que les seuls déterminants salariaux des performances macroéconomiques.

Ce résultat négatif incite à revenir sur la méthode typique de la filière académique dans laquelle s'insèrent les auteurs : comme le chômage est conçu *a priori* comme une variable de performance qui permet de tester l'efficacité comparée des différents systèmes salariaux, il n'y a pas d'interrogation en amont sur la manière dont le chômage interagit avec leurs caractéristiques institutionnelles pour peser sur les salaires. Or, les études descriptives comme économétriques sur la dynamique temporelle des salaires font jouer un rôle prioritaire au chômage dans la rupture de la relation fordiste entre la progression de la productivité et celle du salaire. Le mode d'incorporation du chômage par les caractéristiques institutionnelles est sans doute un facteur d'évolution des pratiques effectives elles-mêmes.

1.1.2.3. L'interaction de la structure de négociation avec le régime monétaire

Au terme de leur ouvrage, les auteurs débouchent sur une typologie des régimes de relations du travail résumée dans le tableau 1, qui synthétise deux tableaux de leur chapitre conclusif et qui est éclairé par les commentaires qui suivent. Chaque pays se déplace plus ou moins au sein de ce tableau au cours des trois décennies 1970-1990, l'évolution temporelle des systèmes nationaux étant étudiée par triplet successif d'années. Certains pays se déplacent beaucoup, d'autres peu ! La France ne se déplace pas : elle reste imperturbablement logée dans le régime étatique. A partir de 1980, le Royaume-Uni rejoint le régime néo-libéral. L'Autriche explore les différentes variantes de corporatisme. L'Allemagne se cantonne au "*lean corporatism*", qui privilégie les négociations sectorielles⁴. La Suède est plus volage et s'est permis une échappée libérale au milieu des années 1990. Pour autant, on voit bien qu'un tel classement n'informe que de manière limitée sur la réalité des pratiques salariales et de leur évolution dans un pays donné. La dimension étatique de la réalité française renvoie notamment au maniement du SMIC par l'Etat et à la répercussion de sa fixation législative dans les négociations sectorielles. Mais le niveau décentralisé de l'entreprise paraît jouer un rôle accru dans le cas français. Le voile étatique que constitue le maniement public du SMIC recouvre une réalité beaucoup plus décentralisée, voire désorganisée.

A regarder l'ensemble des pays, il est difficile de tirer de leurs déplacements l'idée d'une convergence généralisée vers un régime salarial plus décentralisé et moins coordonné, de type néo-libéral, sous la pression commune de l'internationalisation concurrentielle des marchés.

L'établissement de cette typologie fait jouer un rôle prioritaire au critère du mode de négociation salariale, qui traduit la nature de la coordination des négociations salariales, soigneusement distinguée de leur degré de centralisation. L'interaction de la coordination horizontale (*bargaining mode*) et de la gouvernabilité (forte ou faible) définit la "structure de négociation" (*bargaining structure*) qui apparaît empiriquement comme la variable la plus pertinente pour expliquer la performance salariale : la modération salariale est forte lorsqu'on a affaire soit à une coordination volontaire qui implique prioritairement le sommet des organisations et qui est dotée d'une bonne gouvernabilité (*voluntary peak-level coordination mode with high governability*), soit à une modalité de coordination plus implicite qui passe par le *timing* très organisé des rounds de négociation et / ou le rôle directeur conféré à certains secteurs dans la négociation (mode dénommé *pattern bargaining* ou *pattern setting*) ; la modération salariale est intermédiaire en l'absence de coordination (*uncoordinated bargaining*) et lorsque l'Etat joue un rôle prédominant (*State-imposed coordination*) ; elle est

⁴ Le lecteur francophone de Traxler et *alii* est quelque peu interrogatif si on lui demande de proposer une traduction des notions avancées par ces auteurs. Dans le cas du "*lean corporatism*", faut-il parler de "corporatisme amaigri" ou de "corporatisme biaisé" ? Le recours aux expressions d'origine contourne ce dilemme, mais ne le résout bien sûr pas.

faible enfin lorsque la coordination volontaire au sommet s'accompagne de basse gouvernabilité (*voluntary peak-level coordination mode with low governability*).

Tableau 1
La typologie de synthèse tirée de Traxler, Blaschke et Kittel (2001)

	<i>Classic Corporatism</i>	<i>Other Corporatism</i>	<i>Lean Corporatism</i>	<i>Pluralism</i>	<i>Neo-liberalism</i>	<i>Statism</i>
<i>Prevalent governance mode</i>	Hierarchy		Network		Market	
<i>Wage formation</i>	Demand-side coordination		Supply-side coordination		No coordination	
<i>Bargaining mode</i>	Voluntary inter-associational or state-sponsored coordination	Voluntary Coordination	Voluntary Coordination by peak organizations or pattern setting	Non coordination	Non coordination	State-imposed
<i>Inclusive/ excl Bargaining</i>	Inclusive BOR=2	Inclusive	Inclusive	Exclusive BOR=1 or 0	Exclusive	
<i>Associational participation</i>	High	High or average	High or medium	Low	Low	
<i>Predominant bargaining level</i>	Central	Non central	Organized decentralization with sectoral bargaining usually prevailing			
<i>Group involvement in coordination</i>	Encompassing		Critical mass			
<i>Monetary regime</i>	Accommodating		Non accommodating		Non accommodating	
<i>Government deregulation of collective institutions</i>	No	No	No	No	Yes	
<i>Government composition</i>	Leftist predominance		Indeterminate		Rightist predominance	

La variable BOR indique le mode de combinaison entre les différents niveaux de négociation salariale et le degré d'obligation en résultant pour les contrats individuels (*BOR=2 if multi-employer bargaining sets an inclusive floor under lower-level pay fixing; =1 if single and multi-employer bargaining coexist and cover mutually exclusive domains; =0 if single-employer bargaining predominant*).

Le critère principal du mode de coordination est complété par deux groupes de variables pour préciser et détailler la typologie finale présentée par le tableau 1 :

1) une série de variables de nature institutionnelle, souvent assez rigides, qui contraignent la trajectoire de long terme d'un pays (*Path-determining institutions*) : degré de centralisation du fonctionnement syndical et de la négociation collective; degré de couverture par la négociation collective ; participation des organisations de salariés et d'employeurs à l'action et à la régulation publiques dans les domaines non-salariaux (*associational participation in state regulation*).

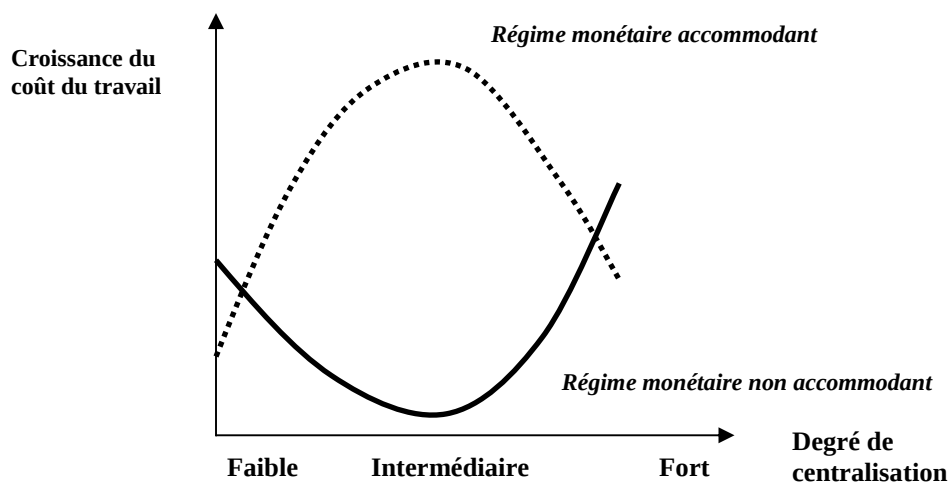
2) Le caractère accommodant ou non du régime monétaire, qui est résumé sommairement par un indice (quelque peu sophistiqué néanmoins) de croissance de la masse monétaire. L'interaction du régime monétaire avec la structure de négociation joue empiriquement un rôle central dans l'explication de la modération salariale. Le modèle économétrique de panel qui fait interagir ces deux variables est le plus satisfaisant, au vu d'une série de critères, y compris parce qu'il confère un rôle intelligible aux autres variables (le chômage, la croissance, l'ouverture de l'économie,...). Il est meilleur qu'un modèle qui fait interagir le degré de centralisation des négociations et le régime monétaire

Le régime monétaire joue un rôle suffisamment fort pour que l'alignement monétariste des économies de l'OCDE, au cours des décennies 1980-90, l'emporte sur la diversité des structures nationales de négociation qui, à elle seule, explique progressivement moins bien les différences de performances nationales, au fur et à mesure que le temps s'écoule. L'effet du régime monétaire n'est cependant pas uniforme et son durcissement affecte la hiérarchie des structures de négociation : lorsqu'il devient contraignant, la coordination par "*pattern bargaining*" s'avère la plus vertueuse en termes de modération salariale alors que l'absence de coordination l'emporte lorsque le régime est accommodant. La combinaison du libéralisme avec le monétarisme n'est pas le moyen le plus sûr d'assurer la modération salariale.

L'interaction avec le régime monétaire explique aussi que la relation entre la croissance du coût unitaire du travail et le degré de centralisation des négociations ne soit pas stable : la convexité de la courbe "*hump-shape*" dépend du caractère accommodant ou non du régime monétaire ; lorsqu'il ne l'est pas, la centralisation de degré intermédiaire, sectoriel, devient la plus vertueuse en matière de modération salariale (graphique 3). C'est la "*mirrored hump-shape hypothesis*". Ce renversement est testé de manière significative par les auteurs sur l'ensemble des pays et des périodes d'observation. La période 1983-93 joue un rôle majeur dans l'affirmation de ce renversement : le dirigisme monétaire se substitue pour partie au jeu défaillant des relations collectives du travail ou trouve dans le déroulement des négociations sectorielles le relais salarial de la discipline monétaire.

Ce renversement des hiérarchies par la dureté du régime monétaire revalorise, lorsque ce régime est contraignant et que la modération salariale est l'objectif, l'intérêt des négociations de niveau intermédiaire et sectoriel, implicitement coordonnées par le rôle de secteurs leaders dans l'enchaînement temporel des négociations.

Graphique 3



Une certaine prudence est cependant de mise à l'égard des conclusions des auteurs : le rapprochement d'un indice de performance salariale, qui est de l'ordre de la variation nominale, et d'un indicateur de régime monétaire issu de la croissance de la masse monétaire, risque la tautologie. Il n'est pas aisé d'y discerner clairement les liens de causalité : si le ralentissement de l'inflation, pour différentes raisons, joue à la fois sur les salaires nominaux et la masse monétaire, le rôle propre du régime monétaire peut s'en trouver exagéré. C'est un point qui mérite un examen plus approfondi. D'autres indicateurs de régime monétaire seraient à envisager, s'efforçant de montrer plus explicitement l'interaction entre la définition de la politique monétaire et les négociations salariales. L'indicateur utilisé par les auteurs est conçu comme l'incarnation d'un régime monétaire exogène, s'imposant aux acteurs de la négociation. D'une part, vu sa nature, c'est douteux ; d'autre part, il ne permet guère de rendre compte de la manière dont les négociations prennent en compte la politique monétaire. La contribution de ces négociations à la dynamique salariale risque en conséquence d'être "écrasée" par un indicateur de masse monétaire qui résume tant bien que mal le jeu de tous les facteurs influençant l'inflation.

1.1.2.4. Dégénérescence plutôt que convergence des systèmes nationaux

Les résultats les plus probants apportés par les auteurs, précédemment résumés, concernent l'impact de la structure de négociation sur la modération salariale. Le mode de coordination des négociations l'emporte sur le rôle des facteurs de nature plus organisationnelle. La hiérarchie des différents types de structure de négociation est cependant influencée par l'interaction avec le régime monétaire, bien que cette interaction soit sommairement saisie.

Ces résultats suggèrent aussi que l'impact salarial d'une structure institutionnelle de négociation dépend de l'interaction avec des variables contextuelles, laquelle n'est que partiellement explorée dans l'ouvrage. Dans une situation de chômage globalement faible, la décentralisation et l'absence de coordination des négociations peuvent donner une prime à des activités ou entreprises motrices, qui ressentent plus directement les tensions sur le marché du travail et qui entraînent les autres activités : le Royaume-Uni paraît aujourd'hui illustrer une situation de ce type. De fait, la thèse néo-libérale, qui attend la modération salariale de la désorganisation des relations collectives du travail et de la confrontation directe du salarié à l'employeur n'est pas corroborée par les résultats. Lorsque la centralisation et la coordination prévalent, les organisations syndicales, même d'esprit revendicatif, peuvent porter plus d'attention à la capacité des secteurs ou entreprises les plus faibles à supporter les hausses salariales revendiquées. L'impact effectif de la structure de négociation dépend ainsi du mode de prise en compte, par les organisations, du contexte global et des disparités qui le traversent.

La conjonction, pour chaque pays, d'institutions dotées d'une certaine rigidité (*Path-determining institutions*) qui apparaissent assez largement comme des invariants organisationnels, et de structures de négociation (l'interaction de la coordination et de la gouvernabilité), qui manifestent une plus forte variabilité temporelle, ne permet pas de conclure à la convergence des systèmes nationaux sous la pression de l'internationalisation des marchés⁵. Si convergence il y a, elle relève plus de la similarité accrue des régimes et politiques monétaires que de la pression directe des marchés. Bien sûr, l'alignement des régimes monétaires peut être vu comme une réponse à l'intégration des marchés, en particulier au sein de l'Union européenne, avec le passage au marché et à la monnaie uniques. Néanmoins, l'absence de convergence caractérisée des systèmes nationaux de négociation salariale soulève des difficultés nouvelles dans une zone euro dotée d'une politique monétaire unique : dès lors que la gouvernabilité de ces systèmes est inégale, la discipline monétaire à leur appliquer devrait être en conséquence différenciée...

Un régime monétaire contraignant pouvant se combiner efficacement avec certains modes de coordination, il ne résulte pas de la convergence monétariste des années 1980-90 une convergence néo-libérale obligée vers la désorganisation et la décentralisation systématiques des relations collectives du travail. La tendance à la décentralisation des négociations salariales est réelle mais aussi irrégulière et ambivalente : la décentralisation progresse dans les années 1960, où elle permettait aux organisations de salariés de mettre à profit les tensions sur les marchés du travail locaux pour maximiser les avantages salariaux ; elle recule dans les années 1970 et 1980 lorsque, face à la crise structurelle, les Etats ont manié le dirigisme et les acteurs sociaux le corporatisme, avant que les effets ne s'en épuisent et que la libéralisation ne prenne le relais ; elle progresse de nouveau au cours des années 1990, dans un contexte

⁵ "Market Pressures affect labour relations indirectly, in that they are processed and filtered by institutions" (p.289).

profondément modifié, qui est à l'avantage du patronat et qui incite à la flexibilisation locale des salaires, en liaison avec la performance individuelle de l'entreprise. Le patronat est tenté d'exploiter sa position de force pour pousser à la désorganisation des relations collectives mais les confédérations syndicales s'efforcent d'y parer en misant sur une plus grande concentration interne (par des fusions entre fédérations par exemple). Si l'on en juge par la densité de l'adhésion et la couverture par les négociations collectives, le résultat de cette résistance est inégal selon les pays. Au bout du compte, entre 1970 et la fin des années 1990, le régime de négociation non coordonné a progressé (de 11,5% à 22,5% des pays) tandis que le régime de coordination volontaire à haute gouvernabilité a reculé (de 44,4% à 22,5%). En ce sens-là, les auteurs considèrent que les Etats ont été défaillants pour promouvoir des relations collectives du travail appropriées à de bonnes performances macroéconomiques. Le régime pluraliste, dans lequel l'Etat ne se mêle pas des négociations collectives mais en garantit la liberté, dégénère en régime néo-libéral, plutôt soucieux de démanteler les structures de négociation collective ; le régime corporatiste penche vers un *“lean corporatism”*, qui tente d'organiser la décentralisation des négociations plus que de la discipliner par la contrainte.

Soucieuses d'éviter une décentralisation sauvage (*“informal undercutting of standard rates”*), les organisations syndicales sont elles-mêmes conduites à jouer la *“décentralisation organisée”* afin d'obtenir des concessions patronales, sur l'emploi notamment, en échange des concessions salariales. La décentralisation organisée est insérée dans un régime de *“lean corporatism”* sensible aux injonctions monétaires, dès lors qu'une masse critique d'activités ou d'entreprises (celles par exemple qui sont exposées à la concurrence internationale) en enregistre l'impact dans la négociation salariale. Comprendre comment joue précisément cette décentralisation organisée, qui mobilise d'une manière ou d'une autre les représentations locales des salariés (*workplace representatives*) et fait intervenir les conditions du marché local, reste un enjeu majeur que l'ouvrage ne tranche pas vraiment. L'interrogation apparaît d'ailleurs avec une certaine candeur au fil de l'exposé : *“The most fundamental bargaining problem involves the question of whether collective bargaining – in comparison with individual contracting – pays at all”* (p. 199) .

1.2. Les histoires nationales stylisées

L'examen critique précédent délivre une série de propositions résumées ci-après :

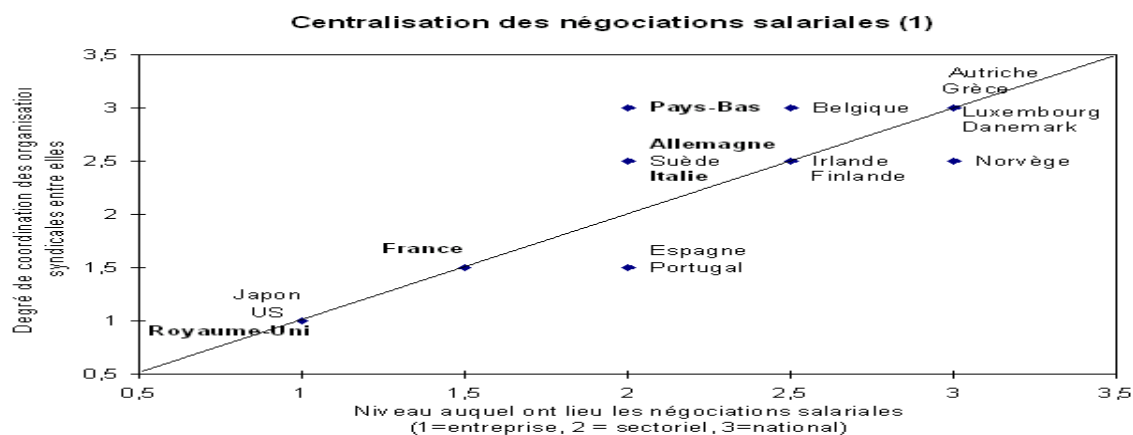
- 1– Les typologies basées sur des critères principalement d'ordre institutionnel ne permettent pas de rendre aisément compte de la dynamique propre à un pays donné. Ainsi, dans le cas français, une décentralisation souterraine de la formation des salaires se marie avec un étatisme qui continue à recourir au maniement du SMIC. Cette combinaison révèle la vulnérabilité et l'anomie du système de négociations

collectives face à un chômage dont la persistance concourt à la restructuration en profondeur du rapport salarial.

- 2– L’impact, sur la formation des salaires, de l’organisation institutionnelle des forces patronales et syndicales dépend des interactions entre les modalités pratiques des négociations que cette organisation induit pour partie, les rapports de force sur le marché du travail (dont le taux de chômage est un indicateur grossier) et le régime monétaire caractérisant le pays ou la zone considérés. Il est difficile d’expliciter la manière dont se nouent ces interactions dans un pays donné à partir du seul classement des pays au sein d’une typologie à vocation générale.
- 3– Il n’apparaît pas de convergence simple des systèmes nationaux sous la pression de l’internationalisation des marchés et du monétarisme inspirant les politiques monétaires. Le mariage du libéralisme et du monétarisme, qui soumettrait les relations salariales décentralisées à la discipline monétaire, ne s’impose pas comme le système le plus performant, lorsqu’on juge cette performance à l’aune de la modération salariale. Plutôt qu’à une franche transformation des systèmes nationaux poussant à leur convergence, on assiste à une altération ou une dégénérescence de plusieurs d’entre eux, les systèmes pluralistes penchant vers un néo-libéralisme menaçant les garanties collectives, les systèmes corporatistes vers un corporatisme atténué (*lean corporatism*) qui encadre les relations décentralisées sans vraiment les discipliner.
- 4– Cette altération traduit :
 - a. D’une part, l’impact du chômage, qui, loin d’être un critère de performance aisément rattachable aux caractéristiques institutionnelles des systèmes nationaux, est un “instrument” de transformation globale du rapport salarial et de différenciation des salariés.
 - b. D’autre part, la défaillance des Etats à promouvoir une adaptation performante du système de relations professionnelles et de négociations collectives.

Il est utile de mettre à l’épreuve ces propositions en revenant plus explicitement sur certains cas nationaux eux-mêmes. Ce retour sur les cas nationaux prend appui sur le travail d’observation et de suivi des systèmes étrangers de relations professionnelles régulièrement effectué par l’IRES. A se référer à une étude antérieure du CEPII (Cadiou et *alii*, 1999a), les six pays examinés (Allemagne, Royaume-Uni, Italie, France, Pays-Bas et Suède) sont assez dispersés dans un plan qui croise les deux critères constitués par le niveau privilégié de négociation et le degré de coordination intersyndical. Trois d’entre eux privilégient cependant le niveau sectoriel (graphique 4). Le tableau 2, tiré de la base de données pour les comparaisons institutionnelles de l’institut IFO de Munich, complète et précise la vision synthétique fournie par le graphique précédent.

Graphique 4



D'après Cadiou et alii (1999a).

Tableau 2
Structures institutionnelles des systèmes de négociation collective
(à la fin des années 1990)

	Statutory minimum wage	Agreements universally binding	Negotiating levels			Coordination of pay-rate policies	State intervention
			National	Sectoral	Firm-level		
Denmark	No	No	Centralised negotiations to some extent.	Industry CAs prevail, mostly in the form of minimum wages.	Plant agreements on wage structure and supplementary payments, significant wage drift.	Coordination via central umbrella agreements (orientation around wage costs of competing countries), wage-setting leadership of individual industries.	Often wage targets set by government.
France	Yes	Yes	Several cross-industry, national CAs.	Industry CAs still important, especially for small firms.	Right to company negotiations, de facto especially in large companies, trend towards shifting wage settlements to companies.	Occasional coordination attempts by umbrella organisations, but weak on the whole.	Government policy has strong influence on wage settlements (legislation, minimum wage, universal validity).
Germany	No	Yes	No	Industry CAs, partially regional, still dominant despite some erosion.	Company CAs rare, but often supplementary agreements on area CAs, trend towards decentralisation in incomes policy.	Pilot agreements with wage-setting leadership of individual industries (by unions), loose coordination by umbrella organisations, guidelines from the "Alliance for Jobs".	State has no formal role, participates in "Alliance for Jobs".
Italy	No	Yes	Global conditions established at central level.	Industry CAs, oriented around expected inflation, if primary level.	Company CAs oriented around productivity growth and performance of company, secondary level.	Tripartite coordination and establishment of global conditions (medium-term orientation of wages around expected inflation and/or inflation in the EU).	Mediation of negotiation results, tripartite negotiations.
Netherlands	Yes	Yes	Tripartite social pacts.	Industry CAs prevail, scope for decentral level.	Growing importance for plant level.	Tripartite agreements as guidelines for competitive incomes policy with an eye to neighbouring states.	Right to intervene in negotiations, wage stops possible.
Sweden	No	Yes	Often not active, but orientation agreements in industry.	Industry CAs with minimum wage increases, scope for decentral level.	Supplementary plant agreements on effective wages.	Centrally coordinated negotiations gradually weakened, but still wage-setting leadership of individual sectors, wage orientation around EU medium wages.	No formal tripartite agreements, at times state income policies.
United Kingdom	Yes	No	No	Largely eroded, only relevant in a few industries.	Company CAs prevalent, with plant supplements.	Coordination attempts by industry federations.	No state intervention, no joint tripartite activity, state minimum wage.
United States	Yes	No	No	No	Plant agreements prevail.	No	No

Notes: CA = collective agreement; - Italy: possible to achieve universal binding via court settlements regarding sectoral collective agreements.

Source: Eichhorst, W., Profit, St., Thode, E., Benchmarking Deutschland: Arbeitsmarkt und Beschäftigung, Bericht der Arbeitsgruppe Benchmarking und der Bertelsmann Stiftung, Heidelberg 2001, p. 142-143.

D'après la base de données IFO-DICE pour les Comparaisons Institutionnelles en Europe, www.cesifo.de/DICE

1.2.1. Allemagne : une gouvernabilité exemplaire et menacée

Sur longue période, la capacité de représentation des salariés est au cœur de la conception syndicale allemande. Au sein de la République fédérale, le système de négociation collective prend forme au cours des années 1950, sur la base du principe d'autonomie contractuelle des partenaires sociaux (*Tarifautonomie*). Dans ces années-là, l'idée d'une "politique salariale expansive" domine à la tête du DGB et spécialement de l'*IG Metall*. Mais le ralliement conjoint à l'ordre économique et social de la RFA et à la codétermination (*Mitbestimmung*) adoucit ce radicalisme. La reconnaissance d'obligations de coopération avec le patronat et l'Etat s'exprime par une codification prononcée des relations professionnelles, dont la stabilité s'appuiera sur l'acceptation durable de ces obligations. Dans les années 1960 et 1970, le syndicat, légalement reconnu dans l'entreprise par une loi de 1972, devient l'acteur principal de la négociation avec l'employeur tandis que le DGB consent à une politique de concertation sur les salaires, dont les résultats vont dans le sens d'une modération assumée : la contrainte de compétitivité associée à la pérennisation de la position dominante du capitalisme allemand est prise en compte par les syndicats, qui s'accordent avec le patronat pour proportionner les gains salariaux réels à la progression de la productivité. Au cours des années 1970, l'enjeu salarial redevient cependant plus conflictuel.

1.2.1.1. Une capacité représentative et contractuelle ancrée dans la branche

Les fédérations de branches, ou syndicats "d'industrie" du DGB, assument la responsabilité de la négociation collective et disposent pour cela d'une autonomie politique et matérielle substantielle. L'exercice de la politique contractuelle est très centralisé au sein des fédérations. La stratégie générale passe par des compromis entre fédérations, quand bien même l'*IG Metall* joue un rôle leader. L'organisation selon le principe du syndicat d'industrie limite la concurrence intersyndicale. La contrepartie de l'autonomie contractuelle est l'obligation de résultats, sous la forme d'une convention qui formalise le compromis au terme d'une négociation qui peut être longue et conflictuelle. Durant la période de validité de la convention, la paix sociale est de rigueur, via l'interdiction de tout conflit collectif avant l'échéance contractuelle suivante : la grève, droit collectif et non pas individuel, est autorisée par la loi uniquement dans le cadre du renouvellement des conventions collectives. La négociation collective de branche, qui joue un rôle structurant dans la détermination générale des salaires, complète et équilibre la cogestion au niveau de l'entreprise, assumée notamment par le conseil d'établissement (*Betriebsrat*) qui est soumis à l'obligation de "coopération confiante" avec l'employeur. Les sujets traités par la négociation de branche ne sont pas à négocier au niveau de l'entreprise, sauf autorisation explicite par la convention collective elle-même, ce qui assure le leadership de l'organisation syndicale sur l'instance de représentation

au sein de l'entreprise. Le système allemand est ainsi profilé pour la gouvernabilité, selon une architecture qui laisse du jeu à la dialectique du conflit et du compromis. La gestion du conflit fait partie de la compétence des appareils syndicaux. Et la légitimité gagnée par les syndicats dans l'exercice d'une négociation salariale débouchant effectivement sur des progrès salariaux continus consolide cette gouvernabilité.

Ce fort pouvoir contractuel du syndicalisme allemand ne doit pas masquer ses faiblesses, notamment liées à l'hétérogénéité de l'implantation syndicale, qui privilégie largement la base ouvrière et masculine. Dans les années 1980, la dégradation des conditions de la négociation salariale et de la légitimité syndicale, sur fond de difficultés économiques profondes, conduit, non sans controverses, les directions syndicales, spécialement celle de l'*IG Metall*, à mettre en avant l'objectif de réduction du temps de travail comme mode d'adaptation solidaire à la crise de l'emploi. L'unification du mouvement syndical et ouvrier autour de cet objectif s'avère cependant malaisée : il est visiblement plus difficile de faire du temps de travail que du salaire une revendication unifiante et une norme contractuelle collectivement négociée, spécialement au niveau de la branche. La grève menée avec succès par l'*IG Metall* en 1984 assoit cependant la légitimité de l'objectif. Le compromis conséquent ouvre la voie à la flexibilisation des horaires en même temps qu'à leur réduction, si bien que la compétitivité de l'économie allemande s'en est accommodée sans problème majeur au cours des années 1980.

Dès lors que la flexibilisation des horaires assouplit la fonction normative des conventions collectives, le niveau constitué par la négociation d'entreprise et ses acteurs s'en trouve revalorisé. La mise en concurrence des conventions de branche par les accords d'entreprise, conclus par des élus directement confrontés aux argumentaires de l'employeur, se dessine. Les directions d'entreprise s'engagent dans une stratégie d'échange "donnant-donnant" avec les conseils d'établissement, où le salaire n'est plus qu'une des composantes de la négociation. La segmentation du marché du travail et la diversification du salariat font alors sentir tout leur poids. L'unification des intérêts du salariat ne va plus de soi. La prise en compte de la diversité des aspirations individuelles constitue un défi nouveau pour le syndicalisme et le système de négociation collective.

L'unification allemande, en 1990, ajoute une nouvelle dimension à cette mise à l'épreuve du pouvoir contractuel et de la capacité représentative des syndicats. L'objectif avancé par les syndicats d'un rattrapage, en quelques années, des salaires de base est-allemands sur ceux de l'ouest va se heurter aux modalités contraignantes de l'unification monétaire et à la désagrégation du tissu économique est-allemand. L'entrée dans la zone euro, en 1999, généralise la contrainte monétaire, car le taux de conversion du mark en euro peut être jugé surévalué par rapport à d'autres devises européennes. La transposition des institutions et des modalités de la négociation collective dans les *Länder* de l'Est, en particulier le système dual du *Betriebsrat* et de la représentation syndicale, ne s'accorde pas spontanément avec les *habitus* hérités de l'histoire : les salariés est-allemands continuent, même des années après la

réunification, de percevoir le lien syndical comme une relation passive de service et de protection, non comme une relation représentative active basée sur des processus de discussion et de médiation. Ils ne se reconnaissent guère dans un système jugé incapable de préserver l'emploi. Ils sont enclins à accepter des salaires plus bas en vue de préserver cet emploi. Les employeurs, de leur côté, n'échappent pas à ce malaise représentatif.

L'interférence de ces différentes dimensions touche à un point sensible : la généralisation, par diffusion, des progrès salariaux et sociaux à partir des acquis obtenus par des groupes leaders, professionnels et sectoriels, suffisamment homogènes. Au sein de l'Allemagne unifiée, qui connaît comme ailleurs les mutations des rapports entre genres et générations, le rôle d'entraînement exercé par ces groupes leaders et leur capacité conséquente à incarner les intérêts communs des salariés ne s'impose plus aussi aisément qu'auparavant. La désyndicalisation est un symptôme de cette perte d'évidence des intérêts communs et la réunification aggrave cette tendance, sans l'avoir créée. Jeunes et femmes restent sous-représentés au sein des syndicats. Une distance nouvelle apparaît entre les adhérents et les directions syndicales. Les syndicats ne restent cependant pas passifs face à cette mise en cause. Leur réaction est de nature organisationnelle, au travers d'une vague de fusions inter-syndicales qui permettent d'aller vers une structure plus concentrée, supposée nourrir des économies d'échelle et renforcer la capacité de représentation et de négociation. De ce fait, le paysage syndical allemand se caractérise aujourd'hui par une forte concentration. Le DGB, la principale confédération allemande, centralise à lui seul près de huit adhérents sur dix et il ne reste plus que 8 fédérations en son sein, l'*IG Metall*, l'*IG BCE* (mines-chimie-énergie), l'*IG BAU* (bâtiment-agriculture), *Ver.Di* (services), GEW (enseignement), Transnet (chemins de fer), NGG (alimentation-restauration), et le Syndicat de la police.

1.2.1.2. La mise en cause de la portée normative des négociations collectives

Depuis le début des années 2000, les réformes engagées par le gouvernement Schröder, notamment avec l'Agenda 2010 et les lois Hartz, mettent durement à l'épreuve la capacité de mobilisation syndicale autour d'une stratégie bien définie. Si la prédominance des conventions de branche reste formellement acquise, le système de négociations collectives prend l'eau. Le poids des entreprises non affiliées s'accroît, en raison notamment de la baisse du taux d'organisation des employeurs dans les *Länder* de l'Est, et ces entreprises prennent leurs distances avec les résultats de la négociation de branche. Les directions d'entreprises est-allemandes considèrent souvent les normes conventionnelles comme des contraintes extérieures, déconnectées des réalités productives : les enfreindre n'apparaît donc pas illégitime. A l'Est, les *Betriebsräte* ne jouent guère le rôle de police tarifaire, consistant à veiller à la bonne application des normes conventionnelles, qu'ils se sont donné à l'Ouest. Les portes de la déviance par rapport aux normes conventionnelles s'ouvrent et ce ne peut être

sans effet sur l'ensemble du système de négociation collective. Le patronat allemand ne considère plus les hauts salaires comme un gage assuré de productivité et de motivation mais comme une menace sur la compétitivité. La structure salariale construite par l'histoire des négociations collectives est mise en cause. Le patronat la considère trop resserrée, et donc inappropriée aux emplois peu qualifiés, il plaide pour la mise en place d'un "secteur à bas salaires" émancipé des normes conventionnelles. Les clauses d'ouverture autorisant les entreprises à s'exonérer de ces normes et les arrangements locaux prévoyant des salaires inférieurs s'étendent. L'aval donné par les conseils d'établissement à ces arrangements n'est pas rare. L'orientation du gouvernement Schröder entérine cette prise de distance à l'égard du système de négociation collective logé au cœur de "l'économie sociale de marché". Il hésite cependant à initier lui-même une réforme franche de ce système dans le sens de sa décentralisation. Des experts plaident en faveur de son démantèlement plus résolu. La CDU a émis à l'été 2003 des propositions pour une décentralisation plus affirmée, qui renforce l'autonomie des acteurs de l'entreprise et ouvre la possibilité à celle-ci de s'exonérer du "principe de faveur" si les salariés donnent leur accord par referendum.

Il serait cependant exagéré de considérer le système allemand de négociations collectives comme définitivement condamné. Le taux de déviance par rapport aux normes conventionnelles reste encore limité. Le patronat, globalement, reste prudent, même si des nuances s'expriment entre les différentes organisations. Il a conscience des avantages du système allemand en termes de gouvernabilité. Ce système ordonne la concurrence entre entreprises, il tient le conflit salarial à l'écart de la vie productive quotidienne, il permet d'inscrire l'évolution salariale dans une logique de long terme favorable à la cohésion sociale plutôt que de la soumettre aux seules exigences de la rentabilité immédiate. Si le conflit salarial gagnait plus franchement l'entreprise, l'Etat, jusqu'ici garant neutre de l'autonomie contractuelle, serait tenté de s'immiscer plus avant dans les arbitrages salariaux. Les organisations patronales pourraient plus perdre que gagner à la décentralisation des négociations. Aussi, diverses propositions se font jour pour adapter le système sans le détruire : la convention de branche pourrait proposer plusieurs modules parmi lesquels les entreprises choisiraient, en accords avec les acteurs locaux (proposition relativement bien appréciée par les employeurs) ; ou bien la convention de branche fixerait les standards minima (salaires et conditions de travail), complétés par des conventions locales à l'issue de "négociations complémentaires" (proposition moins appréciée par les employeurs).

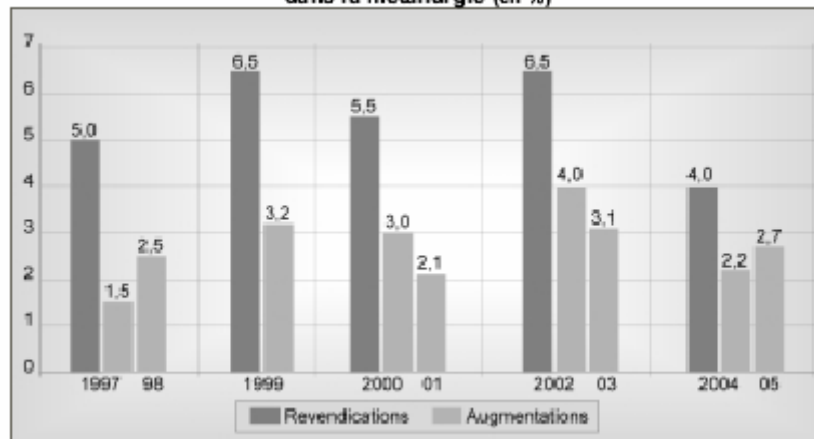
L'actualité sociale allemande procure elle-même des impressions mouvantes sur la solidité et la capacité d'adaptation du système de négociation collective : après l'échec de la grève lancée au printemps 2003 pour aligner les horaires des métallurgistes est-allemands sur ceux de leurs collègues de l'Ouest, l'*IG Metall* conclut en février 2004 avec l'association patronale *Gesammetall* une nouvelle convention collective de la métallurgie, secteur-phare qui couvre 3,5 millions de salariés. Le compromis final est jugé plutôt favorable au camp

syndical et a de fait suscité des commentaires critiques du côté patronal : les augmentations salariales obtenues sont supérieures aux propositions patronales, non sans contreparties cependant du côté de la flexibilité des salaires et des horaires. Comparées à la somme du taux d'inflation et des gains nationaux de productivité attendus (supérieure à 3% l'an), ces augmentations restent néanmoins modérées (cf. graphique 5) et l'accord est pleinement assumé par la direction de *Gesammetall*. Celle-ci insiste sur l'engagement de l'*IG Metall* à tenir davantage compte de la situation diversifiée des entreprises et des contraintes de compétitivité. Cet accord semble ainsi dessiner un compromis en direction d'une "décentralisation centralement négociée" qui a l'avantage de respecter, au moins formellement, le statut des acteurs et d'alimenter la négociation à l'échelle locale.

La conclusion, au cours de l'été 2004, d'accords dérogatoires chez Siemens et Mercedes qui imposent de lourdes concessions horaires et salariales aux salariés de certains sites afin de garantir leur compétitivité et d'éviter leur délocalisation, concrétise cette orientation. Fin 2004, la négociation sur le renouvellement de la convention collective chez Volkswagen, entreprise qui offre des salaires supérieurs aux normes conventionnelles, se conclut par un compromis contraignant pour les salariés : en contrepartie de garanties sur l'emploi, les salaires resteront gelés pendant vingt-huit mois (contrainte adoucie par l'octroi d'une prime exceptionnelle de 1000 euros) et les salaires des nouvelles recrues seront révisés à la baisse, tout en demeurant supérieurs à la convention de branche.

Graphique 5

**Revendications et augmentations salariales
dans la métallurgie (en %)**



Source : Hege (2004a)

Dans la foulée de cette poussée contrôlée à la décentralisation et de la réforme du marché du travail engagée par le gouvernement Schröder, une controverse a pris de l'ampleur : convient-il d'instaurer un salaire minimum légal, afin de mieux protéger les salariés échappant aux conventions collectives ? Si la "rupture des digues" que sont les conventions collectives devient un fait acquis, le recours à la protection étatique du salaire minimum légal

est-il de l'ordre de la mesure de détresse ou d'une adaptation réaliste ? Les syndicats, en particulier l'*IG Metall* et le DGB lui-même, sont plutôt réticents, face à une démarche perçue comme une atteinte à l'autonomie contractuelle, mais néanmoins attentifs, car soucieux des risques de dumping dans les secteurs peu syndiqués. La différence de sensibilité est cependant nette entre la réticence du DGB et de l'*IG Metall*, d'une part, la réceptivité du syndicat des services *Ver.Di* ou de celui de l'alimentation-restauration NGG, d'autre part. Les syndicats du tertiaire, qui avancent des chiffres pour ce salaire minimum (entre 1200 et 1500 euros bruts pour un temps plein) ne comptent plus trop sur une diffusion assurée des acquis salariaux à partir des classiques branches leaders de l'industrie. De fait, le paysage conventionnel des salaires minima est plus éclaté en Allemagne que ce n'est souvent explicitement reconnu (cf. tableau 3). A mi-chemin de ces positions, l'idée de minima conventionnels sectoriellement différenciés et étendus par voie légale à l'ensemble d'une branche (modèle en vigueur dans la construction depuis 1997) progresse au sein du DGB. Ce compromis resterait formellement compatible avec le système de l'autonomie professionnelle. Sa mise en œuvre pourrait prendre appui sur la législation existante régissant les conditions de travail minimales.

Tableau 3

Salaires minima conventionnels en Allemagne

(mesurés pour la catégorie salariale la plus basse de certaines conventions collectives, en euros, septembre 2004)

Convention collective	Salaire horaire	Salaire mensuel
Métallurgie (Wurtemberg-Bade du Nord)	11,81	1 798
Assurances (Allemagne)	11,74	1 925
Chimie (Düsseldorf-Cologne)	11,23	1 831
Bâtiment (Allemagne de l'Ouest)	10,36	1 667
Transports (Bavière)	9,20	1 633
Textile (Bavière)	8,79	1 412
Boucherie (Rhénanie du Nord-Westphalie)	8,75	1 485
Nettoyage textiles (Allemagne de l'Ouest)	8,47	1 363
Commerce de détail (Rhénanie du Nord-Westphalie)	8,34	1 358
Hôtellerie-restauration (Rhénanie du Nord-Westphalie)	5,10	863
Coiffure (Rhénanie du Nord-Westphalie)	4,81	793

Source : Institut der deutschen Wirtschaft d'après Statistisches Bundesamt, BDA-Tarivarchiv.

D'après Hege (2005)

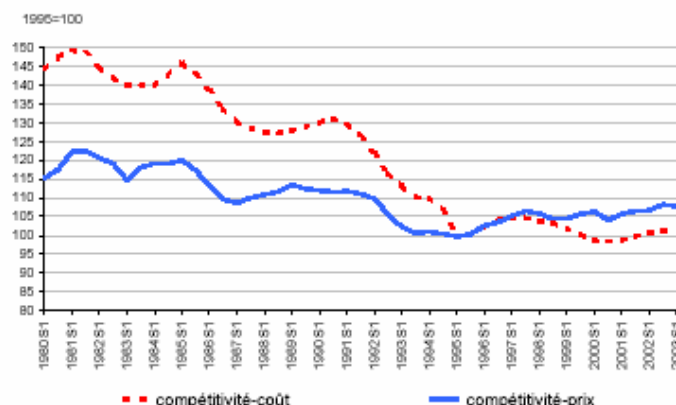
Sur l'ensemble des années 1990 jusqu'à aujourd'hui et au-delà des épisodes cycliques, la conjonction du durcissement des contraintes concurrentielle et monétaire et de la dégradation du système de négociation collective paraît incontestablement avoir produit une modération salariale accrue, tangible à partir du milieu de la décennie (cf. graphiques 6 et 7). A cause de cette dégradation, on ne peut considérer cette modération comme "librement consentie" par le

camp syndical. Sans doute des facteurs de surprise ont-ils joué : les syndicats allemands avaient pour habitude de se référer implicitement à la politique monétaire de la *Bundesbank* pour peser leur stratégie de revendication salariale ; acclimatés à une politique monétaire rigoureuse, partie prenante du “consensus social fondamental”, ils ne se sont guère inquiétés des implications du passage à l’euro et du transfert de la souveraineté monétaire à la Banque Centrale Européenne. Pourtant, la conjonction de l’unification allemande puis de l’unification monétaire européenne, ainsi que leurs modalités respectives, ont plus changé la donne qu’ils ne s’y attendaient. Les entreprises allemandes paraissent au demeurant tirer aujourd’hui bénéfice de cette modération salariale : leurs parts de marché repartent à la hausse depuis le début des années 2000, même si la modération salariale interne n’en est pas le seul facteur explicatif ; l’externalisation à l’étranger de segments du processus productif joue aussi son rôle dans ce redressement des performances à l’exportation. Ces gains immédiats ne lèvent pas une interrogation majeure : celle de la compatibilité, à long terme, entre ce mode de gestion de la compétitivité et le dynamisme de l’économie sociale de marché, dont la force reposait sur la reconnaissance soigneusement hiérarchisée des groupes professionnels qualifiés par les rémunérations inscrites dans les conventions collectives.

Si les syndicats s’interrogent sur la bonne stratégie à faire prévaloir face à ces évolutions, c’est aussi parce que leur champ d’action privilégié, les branches et les conventions collectives, est surdéterminé par les changements plus généraux qui affectent le système social allemand. La séquence des lois Hartz, de 2003 à 2005, modifie en profondeur le régime de chômage, en durcissant la contrainte monétaire sur les chômeurs et les règles d’acceptabilité des offres d’emploi. Au bout de douze mois, le nouveau chômeur relève désormais d’une “allocation chômage II” qui n’est plus corrélée à son salaire antérieur et qui est en fait de l’ordre d’une protection de base, peu au-dessus de l’aide sociale. Si certains anciens bénéficiaires de l’aide sociale verront leur situation améliorée, les perdants se trouvent parmi les travailleurs qualifiés perdant leur emploi et menacés par le chômage de longue durée (Veil, 2005 ; Chagny, 2005). Le pari est que les incitations ainsi exercées, de pair avec la transformation radicale de l’Office fédéral du travail et des agences de l’emploi, permettront la résorption de ce chômage de longue durée. Il reste que ces réformes, tout comme la diffusion des mini et midi-jobs, poussent à l’abaissement général des normes salariales, telles qu’elle transitent à travers le “salaire de réservation” auquel peut prétendre le candidat à l’emploi. Celui-ci, lorsqu’il entre dans la catégorie des chômeurs de longue durée, sera poussé, sinon contraint, à accepter tout emploi, quand bien même sa rémunération est en deçà des normes conventionnelles. Le marché du travail occasionnel et non qualifié s’étend ainsi aux salariés anciennement qualifiés. Mechthild Veil (2005, p.19) indique sans fard la nature de l’impact : « Hartz IV signifie plus qu’une réforme du marché du travail. On pourrait presque dire qu’un choc culturel a saisi le pays. La formation et la qualification professionnelles ... ne constituent plus de garantie ni pour un certain style de vie ni pour un

travail “mérité”. Au bout d’une seule année de chômage, des droits sociaux disparaissent ; la notion de travail salarié se dissout dans des activités qui, déconnectées du revenu, du salaire et des standards sociaux, sont amputées de leurs valeurs antérieures ». On conçoit que l’instauration d’un salaire minimum puisse apparaître comme un recours de dernier ressort, même si elle rompt avec la tradition syndicale allemande.

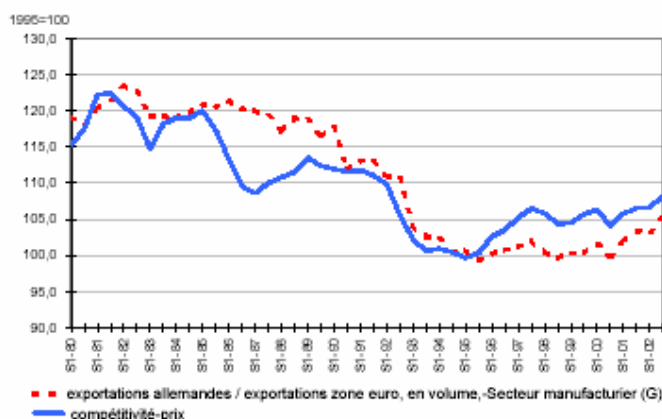
Graphique 6
Indicateurs de compétitivité de
l'Allemagne par rapport à la zone euro
(secteur manufacturier)



Source : OCDE, calcul DP.

Note de lecture : L'indicateur de compétitivité-coût est le ratio des coût salariaux unitaires (csu) de la zone euro et des csu allemands, l'indicateur de compétitivité-prix est le ratio des prix d'export de la zone euro et des prix d'export allemand. Une hausse correspond à une amélioration de la compétitivité allemande. Les données sont semestrielles, le dernier point est 2003-S1

Graphique 7
Exportations et compétitivité-prix
dans le secteur manufacturier



Source : OCDE, calcul DP.

D’après Bonnaz et Espinoza (2004)

1.2.2. Royaume-Uni : les limites du recours au marché

Enraciné dans une tradition de syndicats de métier, attentifs à la gestion des marchés professionnels, le syndicalisme britannique s'est progressivement hissé, au cours du XX^e siècle, à la dimension d'acteur sociétal à part entière, soucieux d'œuvrer à l'organisation générale du salariat. Il est à l'origine, dans les premières années du XX^e siècle, de la création du parti travailliste. Au lendemain d'une période de radicalisation conclue par l'échec de la grève générale de 1926, il prend une orientation plus résolument négociatrice et joue la recherche d'une intégration dans l'économie et la société. La négociation collective est considérée comme une affaire privée qui repose sur l'engagement libre et volontaire des acteurs syndicaux et patronaux : les conventions collectives sont de l'ordre des *gentlemen's agreements*. Au cours des années 1970, les institutions d'arbitrage des litiges, notamment dans le domaine des salaires, ont cependant été renforcées par les pouvoirs publics. Les réformes du gouvernement conservateur de Margaret Thatcher n'ont pas remis en cause ce régime volontariste, mais ont imposé des règles du jeu plus contraignantes aux syndicats, qui ont perdu beaucoup de leur pouvoir avec la prohibition du *closed shop*. Le changement des règles institutionnelles exercera un effet restrictif prononcé sur l'implantation syndicale, dans les secteurs traditionnellement syndiqués comme dans les activités nouvelles. Au sein des entreprises, le pouvoir syndical sur l'organisation productive est mis en cause et le rapport de forces s'exprime plus brutalement, sans que cette libéralisation garantisse néanmoins une meilleure gouvernabilité du système britannique, compte tenu du multi-syndicalisme interne à l'entreprise. L'éventuelle signature d'un contrat de syndicat unique avec l'employeur (*single unions deal*) pousse cependant à la rationalisation syndicale, en conférant l'exclusivité de l'habilitation à négocier au syndicat unique. Cette tendance à la concentration syndicale s'affirme aussi au niveau des principales structures constitutives du TUC. Il reste que la gouvernabilité du système salarial britannique est médiocre tout au long des années 1980. Le radicalisme de la libéralisation thatcherienne n'est pas d'emblée une garantie contre les dérives inflationnistes.

La négociation locale au sein des "*negotiation units*" (qui recouvrent rarement une entité de nature entrepreneuriale) devient directrice par rapport aux niveaux supérieurs, notamment en matière salariale. Dans les secteurs peu syndiqués, les *wage councils*, organismes paritaires dont l'existence remonte au début du XX^e siècle, veillent aux conditions d'emploi et de salaires des travailleurs non protégés par une convention collective, mais, en vertu d'une loi votée en 1986, leur rôle se réduit à la fixation des minima horaires et des barèmes de rémunération des heures supplémentaires. En 1992, ils ne couvrent que 2,75 millions de salariés. Leur rôle prend fin en 1993. Les "nouveaux réalistes" du syndicalisme britannique acceptent cette prédominance de la négociation locale, qui permet d'en faire bénéficier les salariés bien situés sur le marché du travail, là où les pénuries d'emploi qualifié sont

aggravées par les carences du système de formation britannique. Elle est contestée par les courants qui craignent le retour de corporatismes défavorables aux salariés les plus vulnérables sur le marché du travail (le “*sectionalism*” dans le langage britannique). Globalement, l’aspiration à la solidarité entre les différentes catégories de salariés apparaît plutôt en recul et la dispersion accrue des conditions salariales tolérée au sein du syndicalisme britannique. Les tendances inégalitaires, en fonction des secteurs et des qualifications, s’accroissent à la jointure des années 1980 et 1990. A cet égard, la revendication d’un salaire minimum national, entérinée par un document de 1986 (*Fair Wages Strategy*), constitue un compromis significatif entre les différents courants au sein du TUC. Ce ne fut pas un compromis facile, car ses opposants craignaient que le salaire minimum limite à l’excès la liberté et la portée de la négociation collective. En 1992, ce compromis est prolongé par un accord sur le sujet entre les syndicats et le parti travailliste. A la veille de l’arrivée au pouvoir du *New Labour* de Tony Blair, les syndicats affermissent leur prise de position en faveur du NMW (*National Minimum Wage*), tandis que le patronat n’en fait plus un objet de conflit.

En instaurant effectivement le NMW, le gouvernement de Tony Blair, parvenu au pouvoir en 1997, réintroduit un élément de solidarité au sein du système salarial, à l’encontre d’un volontarisme de la négociation radicalisé par les réformes de la période Thatcher, qui laissait s’exprimer crûment la réalité des marchés. Le *New Labour*, qui prend ses distances avec les syndicats, complète son acceptation de l’économie libérale par le recours à une intervention publique qui entend corriger partiellement les inégalités issues du fonctionnement des marchés. L’instauration du salaire minimum est préparée par une Commission (*Low Pay Commission*), formée de syndicalistes, d’employeurs et d’experts, qui a pour mission de proposer un niveau du NMW permettant de lutter contre la pauvreté laborieuse sans compromettre la compétitivité des entreprises ni la création d’emplois. Elle est aussi chargée de proposer les dérogations au NMW. Celui-ci est instauré en avril 1999. Pour les jeunes, l’âge minimum d’obtention est fixé à 21 ans par le gouvernement, contre l’opinion de la LPC qui proposait de fixer ce seuil à 20 ans. Les 16-18 ans, nombreux sur le marché du travail, échappent au NMW. A long terme, l’objectif est d’indexer le salaire minimum sur le salaire médian. Mais dans l’immédiat, la fixation du salaire minimum garde une dimension essentiellement politique. Il a sensiblement progressé au lendemain de son instauration, passant d’un taux horaire de 3,6 £ en avril 1999 à 5,05 £ en octobre 2005.

Le rééquilibrage opéré par le gouvernement Blair concerne aussi le niveau de l’entreprise. Les syndicats souhaitent l’introduction d’un principe de reconnaissance obligatoire par l’employeur. Les représentants syndicaux, tout en préférant une reconnaissance volontaire, auraient ainsi disposé d’une “arme légale” à utiliser en dernier recours. Toutefois, pour répondre aux inquiétudes patronales, Tony Blair, qui avait promis la mise en œuvre législative du principe de reconnaissance, y apportera des nuances. Les mesures législatives adoptées en 1999 ne concernent en effet que les unités de plus de 20 salariés (ce qui exclut de fait près de

5 millions de salariés) ; les conditions de validité du suffrage majoritaire exprimé par les salariés sont contraignantes (au minimum, 40% des personnes concernées par l'unité de négociation doivent participer au vote). Ce rééquilibrage conforte plutôt la priorité accordée à la négociation locale. Sous le regard vigilant mais pragmatique de la Banque d'Angleterre désormais indépendante, la régulation salariale reste l'affaire des acteurs directement concernés, à l'échelle locale. Elle ne fait pas l'objet de compromis au niveau national. Mais la gouvernabilité salariale, appréciée au plan macroéconomique, paraît plus solide au début des années 2000 que lors de l'expansion de la fin des années 1980 : le taux de chômage est passé en dessous de 5% en 2004 sans entraîner d'accélération notable des salaires.

Le rééquilibrage ne signifie pas le retour à un traitement préférentiel des syndicats par le gouvernement travailliste. Le mot d'ordre pour ce dernier, c'est "*fairness, not favour*". Le retour des travaillistes au pouvoir ne supprime donc pas les problèmes existentiels qu'affrontent les syndicats. A la fin des années 1990, leur influence sur la vie politique et sur la structure des relations professionnelles reste sérieusement affaiblie. Les syndicats sont contraints à une complaisance forcée à l'égard d'un parti qui les relègue à un rôle consultatif et les enjoint d'être des éléments de solution plutôt que de problème. Depuis le début des années 2000, le regain de puissance syndicale paraît cependant avoir bénéficié du nouveau contexte. La couverture par les négociations collectives dans le domaine salarial se redresse. Ce syndicalisme revigoré retrouve des contacts plus rugueux avec le *New Labour*.

Sur longue période, depuis le début des années 1980, l'affaiblissement tendanciel du syndicalisme britannique a plus joué comme un facteur de libération des inégalités salariales que comme un facteur intrinsèque de dépression salariale. Globalement, les salaires ont tiré profit des phases d'expansion qu'a connues l'économie britannique. Mais la segmentation entre les salariés bénéficiant de conditions relativement favorables de négociation et les titulaires de bas revenus s'est accentuée. Le fonctionnement des relations professionnelles est tel au Royaume-Uni que les négociations ne concernent que les salariés syndiqués, lesquels ne constituent que moins d'un tiers des salariés. La coordination explicite est de fait absente entre les "*negotiation units*". Cette absence n'exclut pas une coordination implicite qui passe, au niveau local correspondant à des marchés du travail spécifiques, par les syndicats constitués sur les territoires, en dépit du désengagement de la partie patronale comme acteur organisé de la négociation.

Les travailleurs à faible revenu sont désormais moins souvent au chômage mais ils ne sont pas toujours au travail. La part de la population en âge de travailler rejetée dans l'inactivité reste importante, en dépit d'efforts résolus d'activation. Le découragement lié à de faibles rémunérations (par exemple pour les femmes dont le conjoint est au chômage) est un des facteurs de cette situation, que le gouvernement s'est efforcé de corriger par les mesures de crédit d'impôt s'inspirant du principe "*Making Work Pay*". Un marché salarial plus inégalitaire en appelle ainsi à des incitations publiques de nature fiscale qui entérinent les

segmentations tout autant qu'elles les corrigent. Si la gouvernabilité salariale paraît bonne du point de vue macroéconomique, c'est aussi parce qu'existe un volant suffisant de main d'œuvre prêt à accepter des conditions de rémunération médiocres.

1.2.3. Italie : l'instabilité des niveaux de la négociation est-elle enfin dépassée ?

La signature des premières conventions collectives remonte à 1906 en Italie. Cette institutionnalisation précoce des relations professionnelles s'est avérée fragile. Dès les dernières années de l'avant-guerre, le patronat remet en cause cet acquis. Dans l'entre-deux-guerres fasciste, les crises de la représentation syndicale sont récurrentes. L'après-guerre italien ne correspond pas vraiment aux canons d'un fordisme épanoui. L'Etat reste marqué par la période fasciste et joue plutôt la répression antisyndicale que l'intégration institutionnelle des syndicats. Dans le contexte de la guerre froide, la CGIL centralise et politise la lutte revendicative. Elle n'entend pas laisser libre cours à un "syndicalisme d'usine" plus attentif aux revendications économiques. Progressivement, le gouvernement et le patronat public, organisé à partir de 1956 dans *Intersind*, distinct de la *Confindustria*, font effort pour associer les syndicats, la CISL d'abord mais aussi la CGIL, à la conduite de l'économie nationale. Les conventions collectives de 1962 instituent le principe de la négociation "articulée" qui soumet étroitement la négociation d'entreprise aux limites définies par les directions des confédérations et des associations patronales. Les instances confédérales exercent un pouvoir d'initiative et de négociation bien supérieur à celui des structures de branches et d'entreprises. Cette centralisation va de pair avec une association accrue des confédérations à la politique de programmation économique. La contrepartie en est le développement de tensions et de grèves spontanées, qui mettent en cause la représentativité syndicale. La mobilisation ouvrière s'appuie sur l'incorporation d'ouvriers jeunes et combattifs, souvent d'origine rurale.

A la jointure des années 1960 et 1970, cette capacité de mobilisation va profondément renouveler le système des relations professionnelles et le syndicalisme lui-même, qui en tirera bénéfice pour gagner en reconnaissance. L'automne chaud de 1969 impulse le rattrapage salarial sur les autres pays européens. Un accord interconfédéral abolit les différences territoriales entre les salaires conventionnels. Les structures unitaires de base (assemblée des salariés et conseil des délégués au sein de l'entreprise) affirment leur légitimité tandis que le "Statut des travailleurs" de 1970 légalise l'activité syndicale sur le lieu de travail. La négociation collective dans l'entreprise reçoit une forte impulsion. L'hégémonie cependant maintenue des trois grandes confédérations prend appui sur la conscience syndicale d'un intérêt général "de classe", dans la continuité historique d'un syndicalisme stratégiquement centralisé et attaché à sa vocation interprofessionnelle. La gouvernabilité d'un système qui articule désormais de manière souple les différents niveaux de la négociation collective est

cependant incertaine. La négociation de branche s'affirme néanmoins comme le niveau central du système contractuel, autour du renouvellement triennal des conventions.

L'entrée dans la crise économique des années 1970 favorise plutôt une recentralisation de la négociation, les confédérations s'engageant dans une stratégie de "l'échange politique" afin de faire face à la gestion des difficultés économiques. Le système italien confirme ainsi l'instabilité du partage des rôles entre les différents niveaux de la négociation qui le caractérise. La crise ne menace pas immédiatement le salariat d'industrie qui bénéficie désormais de fortes protections : l'échelle mobile des salaires, la difficulté des licenciements pour les employeurs et la garantie de statut et de salaire des salariés mis en chômage technique par la *Cassa Integrazione Guadagni*. L'accord interconfédéral de 1975 renforce l'indexation des salaires sur l'inflation et en précise les mécanismes. Le patronat consent à ce "pacte inflationniste", en contrepartie d'une implication accrue de l'Etat dans le financement de la CIG. Ce qu'on pourrait appeler un fordisme tardif est cependant sélectif, il a pour contrepartie un "verrouillage" de l'accès à l'emploi à l'encontre des jeunes et des femmes, notamment dans le Sud. Ce verrouillage, qui s'appuie sur les contrôles exercés par les organisations syndicales, est historiquement légitimé par la rareté du travail dans un pays qui a connu une forte émigration. Mais il pousse les employeurs à adopter des stratégies de contournement, par la décentralisation de la production, et il va de pair avec une faiblesse des marges de manœuvre contractuelles des syndicats : l'emploi est contraint par le verrouillage et la structure salariale est rigidifiée par les automatismes de l'échelle mobile. L'éventail des salaires se resserre d'autant plus que l'inflation est forte. La reconnaissance des qualifications ne s'en trouve pas facilitée. La marginalisation de la négociation contractuelle ne contribue pas à resserrer les liens entre les syndicats et les salariés, particulièrement les plus qualifiés. L'échelle mobile fait de l'inflation un facteur d'égalitarisme salarial mais dévalorise la portée de la négociation collective.

Au cours des années 1980, une succession d'accords et de décrets altère la portée et l'automatisme de l'échelle mobile et incite à des négociations de branches et d'entreprises plus actives. L'accord tripartite de janvier 1983 met les secondes sous contrôle des premières, elles-mêmes sous surveillance de l'Etat. Les pressions en faveur d'une réouverture de l'éventail des salaires s'accroissent. Les augmentations consenties par le patronat dans les branches et les entreprises se différencient en fonction des qualifications et des performances individuelles. Après l'échec d'un nouvel accord tripartite en 1984, en raison du retrait de la signature de la CGIL, un décret-loi de février 1984 renforce l'application de l'accord de 1983. Les réactions face à son contenu creusent les divergences entre syndicats. Le front syndical se défait, la CGIL refusant une nouvelle négociation en l'absence de révision de certaines dispositions du décret. Mais le référendum de 1985, mis en œuvre à l'initiative du PCI pour abroger le décret-loi, ne donne pas raison à la CGIL. Un accord interconfédéral, en mai 1986, réforme l'échelle mobile sur la base d'un accord de 1985 propre à la fonction publique, qui

abaissait le degré d'indexation des salaires et espaçait leurs ajustements. En 1989, le gouvernement gèle de nouveau les mécanismes d'échelle mobile. Le protocole d'accord de décembre 1991, signé entre la *Confindustria*, les syndicats et le gouvernement, prévoit la suspension de l'échelle mobile dans l'attente d'une discussion sur la réforme de la négociation contractuelle, repoussée à la mi-1992.

Conjointement à cette altération de l'échelle mobile, la dynamique contractuelle de branche et d'entreprise se réveille. Le taux de couverture des augmentations de salaires par l'échelle mobile passe des trois quarts à moins de la moitié entre 1980 et 1990. Les entrepreneurs font effort pour mettre en œuvre de nouveaux dispositifs salariaux plus flexibles. Du côté des salariés, les exigences d'une meilleure reconnaissance professionnelle sur le plan salarial s'accroissent. Au tournant des années 1990, les confédérations franchissent une étape importante dans leur intérêt désormais plus affirmé pour l'entreprise, avec l'institution, en 1993, de la Représentation Syndicale Unitaire, élue par l'ensemble des salariés sur listes syndicales, comme acteur de la négociation d'entreprise. Cette instance négocie la convention d'entreprise. Sur longue période, depuis que les conditions légales en ont été établies en 1962, la négociation d'entreprise s'est avérée comme le niveau, non pas obligatoirement privilégié, mais le plus dynamique et novateur de la négociation collective, quitte à déborder parfois le cadre institutionnel.

L'échelle mobile est enfin mise à mort par l'accord tripartite du 23 juillet 1993, qui formalise un système articulé de concertation tripartite et de négociation collective, à deux niveaux : les conventions sont négociées pour quatre ans au niveau des branches, les augmentations salariales étant liées à l'inflation programmée et une révision pouvant intervenir après deux ans si l'écart se crée entre salaires et inflation effective ; des négociations complémentaires interviennent au niveau de l'entreprise ou du territoire, les augmentations salariales supplémentaires devant être justifiées par des performances préalablement codifiées par des accords d'entreprise. Cette décentralisation de la négociation prend une force suffisante pour contribuer à la réouverture des inégalités salariales, surtout lorsque des PME, spécialement dans le Sud, sont à la traîne de la négociation. La négociation d'entreprise ("de deuxième niveau") ne concerne en effet qu'une minorité des entreprises. L'implantation syndicale en leur sein permet, dans une certaine mesure, de contenir la réouverture de l'éventail salarial. Lorsque la négociation d'un accord local s'inscrit dans le cadre d'un accord national, elle limite les disparités salariales internes à un niveau de qualification donné mais maintient la hiérarchie salariale entre ces niveaux au sein de l'entreprise. La complémentarité effective d'un accord national et de la négociation locale apporte une prime salariale significative aux travailleurs ainsi couverts (Checchi et Pagani, 2004).

Les confédérations affirment leur poids institutionnel dans la négociation des réformes, comme celle des retraites en 1995, et assument toutes désormais le principe de la

“concertation”, si bien qu’on peut considérer que les relations professionnelles italiennes se rapprochent des modèles prévalant en Europe du Nord. Les confédérations ne renoncent pas pour autant à l’arme du conflit (*cf.* les grandes mobilisations contre le projet de réforme des retraites du gouvernement Berlusconi en 1994 qui ont contribué à sa chute).

Une fois l’échelle mobile reléguée dans le passé, le coût du travail, dont les charges sociales et fiscales, devient ouvertement la question centrale débattue entre les partenaires sociaux, à l’initiative du patronat. Ces charges sont, en proportion des salaires, élevées par rapport à la plupart des autres pays européens. L’heure est à la convergence désinflationniste en Europe et à la prise en compte plus explicite des contraintes de compétitivité. La modération salariale s’inscrit dans les mœurs et la durée. La CGIL, parmi les confédérations, est celle qui milite le plus franchement pour une politique universaliste de solidarité salariale. La négociation d’échelle nationale réduit effectivement les inégalités générales de salaires, associées au genre, à l’âge, à l’éducation (Checchi et Pagani, 2004).

Les syndicats autonomes et les “Cobas” renâclent à cette évolution. Ne se reconnaissant plus dans la vocation “universaliste” du mouvement syndical portée par les trois grandes confédérations, ils sont facteurs de réintroduction de la conflictualité, spécialement dans le secteur public. Du fait des augmentations salariales obtenues et de la combativité revendicative des syndicats autonomes et des “Cobas”, le secteur public a tendance à supplanter celui de la métallurgie pour le rôle de secteur pilote en matière de négociations salariales, au détriment des objectifs généraux de modération salariale. Les années 2000 voient s’effriter la traditionnelle unité syndicale confédérale dans la négociation collective. Le patronat n’est pas exempt de dissensions, entre les grandes entreprises (peu nombreuses en Italie) soucieuses de dialogue social, les chefs de (très) petites entreprises, les entrepreneurs de la “*new economy*” à l’italienne, mais aussi ceux du *Mezzogiorno*, qui considèrent les conventions collectives comme un obstacle à la flexibilité.

L’adaptation consentie par les partenaires sociaux, non sans contestation, a sans doute permis à l’Italie de rejoindre la zone euro, ce qui, pour le moins, n’était pas acquis jusqu’au milieu des années 1990. Cette adaptation lègue cependant aux années 2000 des problèmes rémanents de pouvoir d’achat, vivement ressentis par certaines catégories de salariés. La combinaison du durcissement de la contrainte de change, comparativement à la propension de la lire aux dévaluations, et d’une compétition internationale renforcée affectant les créneaux de spécialisation italiens est source d’une modification perturbante de la structure des prix relatifs. L’Italie perd en compétitivité coûts et prix sur ses spécialisations traditionnelles, tandis que les salariés voient leur pouvoir d’achat menacé par les hausses de prix des biens et services mieux protégés de la concurrence.

En 2005, la pérennité de l’accord de juillet 1993 est en question. Le renouvellement difficile, au printemps 2005, de la convention collective concernant la fonction publique a soulevé cette question (Rehfeldt, 2005). Cette échéance était considérée avec attention par les

différents acteurs, en raison de ses possibles effets d'entraînement sur le secteur privé. Le gouvernement souhaitait inclure dans l'accord un passage évoquant la nécessité de revoir l'accord de 1993, en allongeant la durée des conventions salariales de deux à trois ans et en accentuant la décentralisation des négociations. L'opposition de la CGIL a empêché l'introduction d'une telle clause, mais le gouvernement souhaite néanmoins que le dossier revienne sur la table des négociations. La CISL et l'UIL considèrent, quant à elles, que les dispositifs de l'accord de 1993 ont été source d'une conflictualité excessive. Le système italien de négociations salariales est ainsi de nouveau confronté à épreuve.

1.2.4. France : le recours à l'Etat pour corriger une décentralisation mal contrôlée

La reconnaissance du syndicalisme n'a pas été chose aisée en France. Longtemps, la république elle-même a nié le conflit économique et s'est méfiée des structures de représentation syndicales, qui évoquaient les corporations d'ancien régime. Cette méfiance imprègne les dispositifs juridiques dont la république a hérité. Le code civil inscrit le contrat de travail dans une logique de contrat individuel. Le livret ouvrier, qui limitait la liberté de circulation, ne sera supprimé qu'en 1890. Le droit de grève est partiellement reconnu en 1864, comme un droit individuel qui ne doit pas être soumis à un "plan concerté". Le traumatisme de la Commune pèsera longuement sur l'esprit de la Troisième République, qui privilégie le caractère contractuel et individualiste des rapports sociaux et maintient à l'écart le monde ouvrier. La distorsion est alors forte entre la consolidation républicaine, qui se veut à l'avant-garde de la démocratie politique en Europe, et la marginalisation politique du mouvement ouvrier, qui peine à dépasser les morcellements de tous ordres et qui réagit par une idéologisation fonctionnant comme facteur identitaire. Les termes de la loi de 1884 qui légalise les syndicats ouvriers et patronaux ne sont acceptés que par une minorité d'organisations déjà constituées. De fait, cette loi vise à canaliser la conflictualité sans menaces pour l'ordre public plutôt qu'à promouvoir l'institutionnalisation, sur le terrain, des relations professionnelles et de la négociation collective. La fin du XIX^e siècle témoigne cependant d'une consolidation organisationnelle, avec la création de la Fédération des Bourses du Travail en 1892 et celle de la CGT en 1895. Le processus de confédéralisation reste cependant minoritaire et instable, il ne concerne pas encore les syndicats chrétiens. "L'action directe" connaît son heure de gloire pendant la "Belle époque". La charte d'Amiens de 1906 témoigne de la méfiance du syndicalisme envers les partis et de sa prétention à affirmer en toute autonomie sa propre vocation politique.

1.2.4.1. L'inachèvement du fordisme à la française

La première guerre mondiale change la donne. Le syndicalisme confédéré a étalé son impuissance et ses déchirures face à la guerre, mais celle-ci a accéléré les transformations productives et sociales. La fin de la guerre crée une situation revendicative inédite. La loi du 25 mars 1919 donne un statut juridique aux conventions collectives : le contrat de travail devient collectivement encadré. Cette loi marque une inflexion de la pensée juridique, qui sanctionne un débat doctrinal qui a mûri au cours des deux premières décennies du siècle (Didry, 2002). Mais, en 1936, seulement 7,5% des salariés sont couverts par une convention collective. Il faudra attendre, après le repli des années 1920, le double épisode du Front populaire et de la Libération pour que la convention collective devienne, avec la loi du 24 juin 1936, la loi de la profession et que le syndicalisme soit véritablement reconnu comme un acteur social à part entière. La convention collective est négociée au niveau de la branche régionale ou nationale par les organisations ouvrières représentatives. Les signataires doivent être majoritaires dans la branche. En 1946, dans le contexte difficile de l'après-guerre, le gouvernement impose la branche d'activité nationale comme le seul niveau de négociation reconnu. Cette contrainte ne s'avère guère viable et la loi du 11 février 1950 revient pour partie aux principes édictés en 1936. La signature des conventions collectives par des syndicats représentatifs conditionne la possibilité de leur extension par le gouvernement. Cette loi instaure aussi le SMIG (Salaire minimum interprofessionnel garanti), en même temps que la fixation des salaires échappe aux conventions collectives.

Au cours de cette étrange décennie, 1936-1945, deux victoires qui encadrent la plus sombre des défaites, le syndicalisme a expérimenté et démontré sa force et son efficacité. Il impose son rôle historique. L'Etat ne traite plus le syndicat comme un simple groupement privé mais comme un acteur public. Le début des années 1960, avec l'idée d'une politique des revenus esquissée dès 1961, impulsée par la grève des mineurs de 1963 et formalisée par le rapport Massé de 1964, en porte la marque. La politique des revenus, dans le cadre du Plan, restera néanmoins un vœu pieu, comme le relève Faugère (1988). Sans doute est-ce dans le secteur public, au travers du rapport Toutée, réalisé en 1964 également, que les idées mises en avant à cette époque feront sentir le plus durablement leur impact : les outils toujours utilisés d'analyse des évolutions de la masse salariale, à effectif, durée et structure constants (la mise en évidence du GVT ou glissement-vieillesse-technicité) sont issus de cette période de modernisation de la négociation dans le secteur public.

La reconnaissance publique du fait syndical comporte cependant une limite forte : en dépit de la mise en place des délégués du personnel et des comités d'entreprise, le fait syndical comme tel reste, sur le plan juridique, extérieur à l'entreprise. Le syndicalisme est reconnu représentatif pour signer les conventions collectives, mais il est officiellement interdit de séjour dans l'entreprise. Les militants syndicaux assoient leur présence durable dans

l'entreprise au travers des institutions que sont les délégués du personnel et les comités d'entreprise. C'est seulement à l'issue du mouvement social de 1968 que seront reconnues les sections syndicales d'entreprise et désignés des délégués syndicaux, en charge de la négociation et de la conclusion d'accords au sein de l'entreprise. C'est un droit positif collectif qui fait ainsi son entrée dans l'entreprise.

Au cours des trente glorieuses, la structuration pluraliste du syndicalisme français s'affirme et se consolide, révélant une stabilité finalement assez remarquable des rapports de force. La reconnaissance de la représentativité irréfragable des quatre puis cinq confédérations (avec la séparation de la CFTC et de la CFDT en 1964) y contribue. La base d'adhérents et d'électeurs est solide, mais l'entrée dans la crise des années 1970 accentuera les facteurs d'érosion, dont témoigne la montée de l'abstention dans les élections professionnelles et prud'homales. Le recul de la mobilisation salariée et de l'implantation syndicale va cependant de pair avec une bonne résistance de l'action syndicale, qui peut jouer désormais d'une gamme diversifiée d'instruments, au sein et en dehors de l'entreprise. La configuration syndicale en est aussi rendue plus complexe : les institutions de représentation salariale dans l'entreprise gagnent en autonomie par rapport aux structures syndicales, y compris avec l'augmentation de candidatures non syndiquées. Le syndicalisme français s'est construit à partir de la recherche de solidarités confédérales ; l'enracinement dans l'entreprise lui offre des opportunités nouvelles mais constitue aussi une remise en cause de la tradition historique dont il est porteur, *a fortiori* si le patronat, en orientant la négociation d'entreprise, sait s'accommoder d'une situation qu'il a longtemps refusée. Les lois Auroux de 1982, qui créent une obligation de négociation régulière dans l'entreprise, participeront à cette ambivalence. Celle-ci confine, pour le mouvement syndical, au paradoxe d'une victoire que le patronat saura retourner à son avantage.

Cette histoire de l'après-guerre débouche sur une configuration complexe des structures de représentation et de négociation et de la répartition du travail entre elles. Les niveaux privilégiés de négociation se déplacent, en fonction notamment de la stratégie patronale. La loi sur les conventions collectives de 1971 entérine la pluralité des niveaux de la négociation : l'interprofessionnel, la branche, l'entreprise. L'interdiction de dérogation *in pejus*, c'est-à-dire l'interdiction de conclure à un niveau inférieur des accords moins favorables que ceux acquis au niveau supérieur, ordonne juridiquement la relation entre les niveaux de la négociation. La réalité des rapports de force bouscule quelque peu cette harmonie affichée. La couverture des salariés par les conventions collectives prend du temps pour s'étendre : elle devient significative dans les années 1950 et atteint le seuil de 80% au début des années 1980. Les conventions de branches portent la marque d'acquis préalables dans des entreprises ou des activités pilotes (Renault pour la métallurgie, par exemple). Mais l'écart peut rester considérable entre les accords dans les entreprises de pointe et le contenu des conventions de branche correspondantes. Ces conventions permettent une diffusion minimale des acquis, en

matière de salaires et de classification, des lieux de force du syndicalisme vers les PME. Elles contribuent ainsi à réguler les conditions de la concurrence.

Faut-il parler d'un fordisme inachevé ou incomplet, puis d'un fordisme en crise avant même qu'il ait pu se généraliser, au sens où l'effectivité des conventions collectives, dont le contenu est marqué par le poids des entreprises de référence, est restée bien souvent formelle ? Les accords interprofessionnels de 1970 et 1977 sur la mensualisation, puis la loi du 19 janvier 1978 couronnaient la diffusion rapide, depuis la fin des années 1960, de ce mode de rémunération plus sécurisant que le paiement sur base horaire ; les lois Auroux de 1982 franchissaient un pas qui n'était pas mince, en rendant obligatoire une négociation annuelle des salaires minima et une négociation quinquennale des classifications au niveau de la branche ainsi qu'une négociation annuelle des salaires effectifs au niveau de l'entreprise. Pourtant, au début de la décennie suivante et en dépit d'incitations gouvernementales, les résultats sont décevants. Les salaires minima hiérarchiques directement liés aux grilles de classification et de coefficients édictées par les conventions collectives restent, dans le cas des emplois d'ouvriers et d'employés sans qualification, majoritairement inférieurs au SMIC, ce qui permet aux entreprises de jouer des primes et d'autres paramètres pour ajuster les salaires réels à la contrainte légale. Rassu (1993, p.52) indique, dans une publication collective de la DARES, que « le salaire hiérarchique a perdu sa dimension de salaire de base ; il constitue la référence de calcul de la prime d'ancienneté. On peut s'interroger alors sur l'utilité de la négociation de salaires hiérarchiques dans les branches où ils ne représentent plus une valeur de référence pour les hausses de salaires pratiquées en entreprises ».

La substitution, dans un nombre croissant de conventions, des minima garantis aux minima hiérarchiques témoigne d'une érosion de la force d'entraînement des grilles conventionnelles de classification et de rémunération sur les rémunérations réelles. Ces minima garantis, calculés en termes mensuels ou annuels, entretiennent un lien flou aux grilles hiérarchiques et sont négociés au plus près de l'obligation légale créée par le SMIC. Le recours accru à la pratique des minima garantis écorne la référence à une hiérarchie salariale explicite, légitimée par la négociation collective, et induit plutôt un resserrement de l'éventail des salaires négociés. En l'occurrence, on remarquera que c'est plutôt l'affaiblissement normatif de la négociation collective et non son renforcement qui est facteur d'égalitarisme salarial par écrasement de la hiérarchie salariale à proximité du SMIC : « à l'extrême limite, le minima garanti devient un salaire plancher pour l'ensemble des niveaux "ouvriers" et "employés" » (Rassu, 1993, p. 61). De fait, sur les années 1990, l'évolution du SMIC définit un plancher pour l'évolution moyenne des minimas garantis employés et ouvriers, tandis que celle des minimas hiérarchiques reste à la traîne. A la fin des années 1990, la dispersion des premiers niveaux de salaires réellement applicables pour les ouvriers et employés est sensiblement plus limitée que la hiérarchie conventionnelle théorique. Le même phénomène de calage sur le SMIC réduit la dispersion inter-branches pour les ouvriers et employés. Il

aplatit aussi la carrière que peut espérer un salarié demeurant dans une grille ouvrier ou employé (CSERC, 1999). L'INSEE (2005) confirme qu'être salarié à bas salaire (c'est-à-dire inférieur à 1,3 SMIC) apparaît comme une situation persistante.

Pour disposer d'une réelle effectivité, les grilles de classification ont besoin d'être adaptées et améliorées par la négociation. C'est lorsque cette dernière est peu active que le recours à des minima garantis s'impose, comme une forme de négociation dégradée. Les grilles peuvent être jugées obsolètes, voire trop étroites comparativement à la différenciation des rémunérations souhaitée et appliquée par les entreprises, mais la pratique des minima garantis est un palliatif qui ne résout pas le problème. Cette dégradation de la négociation collective de branche accompagne le déplacement de la négociation vers le niveau de l'entreprise, où la politique salariale peut s'accorder directement avec la stratégie des ressources humaines, plus attentive à des compétences individualisables qu'à des qualifications ancrées dans un cadre collectif. Coutrot et Lanfranchi (1993), dans la même publication de la DARES, fournissent néanmoins un tableau général nuancé des pratiques sectorielles à cet égard. La situation est disparate d'une branche à l'autre et les auteurs proposent une classification des branches en trois groupes : celles (commerce de gros, cuirs et peaux, diverses industries alimentaires, menuiserie, ameublement, mais aussi le pétrole) où la négociation de branche est volontariste et s'efforce de ne pas laisser les salaires minima à la traîne, mais où l'inadaptation des grilles de qualification ne permet pas aux résultats de la négociation de s'inscrire vraiment dans l'évolution effective des rémunérations, prioritairement sensible à la progression du SMIC pour les qualifications inférieures ; les branches, souvent concentrées et à forte cohérence professionnelle (chimie, verre, industrie laitière, imprimerie de labeur,...), où la sensibilité des évolutions effectives de salaires aux hausses conventionnelles (assez souvent décidées de manière unilatérale en l'absence d'accord) reste prononcée, ce qui peut traduire un effort de coordination des stratégies salariales entre entreprises leaders ; enfin les branches (habillement, chaussure, caoutchouc, industrie pharmaceutique,...) où le rôle de la négociation de branche paraît quasi nul et où la progression du SMIC exerce une force de rappel sur des minima systématiquement en retard. Cette diversité sectorielle est confirmée par Meurs (1996). Ainsi, dans le secteur bancaire, où la politique salariale des entreprises est calée sur une active négociation de branche, les rémunérations effectives sont très supérieures aux minimas conventionnels et le SMIC ne joue pas le rôle de norme par défaut. Mais ce n'est pas le cas dominant.

Selon les tests pratiqués par Coutrot et Lanfranchi, le SMIC l'emporte de loin, à l'échelle globale et en dépit de la diversité sectorielle, sur les salaires conventionnels pour influencer l'évolution des rémunérations réelles. C'est conforme à la volonté initiale de l'Etat qui a mis en place le SMIC pour faire progresser les basses rémunérations, mais ce n'est pas de bon augure pour la portée des négociations collectives. La contrepartie de cette présence toujours

active de l'Etat, c'est le rôle-clef que continue à jouer le syndicalisme confédéré, ne serait-ce que comme interlocuteur de l'acteur étatique.

1.2.4.2. Un Etat qui supplée aux défaillances de la négociation collective

L'effort pour des conditions salariales homogènes, qui contribuent à l'unité du monde salarial et auquel est attaché le syndicalisme français, ne peut se dispenser, sur l'ensemble des décennies de l'après-guerre, de cette présence active de l'Etat. Celui-ci, à la fois, supplée à l'autonomie limitée du système de relations professionnelles et fait valoir ses propres conceptions. Les divisions et les attermoissements du patronat participent à cette faiblesse du système de négociations professionnelles. Cette intervention de l'Etat ne se réduit pas au fil du temps, si l'on considère en particulier que la fixation du salaire minimum national joue un rôle central, voire accru, dans la dynamique générale des salaires. Le SMIC (Salaire minimum de croissance) a remplacé en 1970 le SMIG, qui était différencié selon les zones où il s'appliquait. Ce remplacement consacrait un changement de philosophie. Le SMIG était un minimum social permettant d'assurer la subsistance du travailleur et de sa famille, tandis que le SMIC entendait être un instrument dynamique d'impulsion de la participation salariale aux fruits de la croissance et de réduction des inégalités salariales. Ces attentes étaient assumées par les pouvoirs publics, comme en témoigne l'intervention de M. Fontanet, ministre du Travail, à l'Assemblée nationale, lors du vote de la loi sur le SMIC le 11 décembre 1969 : « Le salaire minimum ne peut être qu'un plancher absolu dont le niveau est limité par la nécessité de ne pas provoquer la faillite massive des entreprises les moins rentables ni d'empêcher l'embauche des travailleurs les moins qualifiés. S'il ne peut jouer que le rôle de serre-file, c'est aux salaires minima des conventions collectives des branches les plus favorisées que revient le rôle d'avant-garde, aidés d'ailleurs par les facilités, que nous allons encore accroître, d'extension des conventions. Ainsi les secteurs économiques les plus dynamiques, qui doivent consacrer une partie de leurs surplus de productivité à baisser leurs prix, et une autre partie à accroître la rémunération de leurs salariés, pourront contribuer, par le jeu des négociations contractuelles, à améliorer l'éventail des salaires » (d'après CSERC, 1999). Et de fait, de 1969 au début des années 1980, les relèvements du Smic ont fortement contribué à l'impulsion de la dynamique salariale globale. Depuis lors, le rôle du SMIC ne s'est pas démenti, mais par défaut en quelque sorte, compte tenu de la dégradation de l'effectivité des conventions collectives. Il permet de corriger des minimas conventionnels à la traîne, mais les effets de diffusion de ses relèvements sur l'ensemble de l'échelle salariale se sont réduits. Compte tenu du mode de fixation du SMIC, la hausse moyenne des salaires l'entraîne désormais plus que la réciproque ne prévaut et tire dans une certaine mesure, par son intermédiaire, les salaires les plus bas.

Au premier semestre 2005, le gouvernement, sous la houlette du ministre délégué aux relations du Travail, entend relancer les négociations salariales dans le secteur privé. Au cours d'une réunion de la sous-commission salaires de la Commission Nationale de la Négociation Collective, en juin, le point a été fait sur 74 branches du secteur privé. Si la situation est jugée "satisfaisante" par le ministre dans la moitié des branches, l'autre moitié connaît une situation de blocage et des grilles obsolètes, notamment à la suite des dernières revalorisations du SMIC consécutives à l'harmonisation postérieure aux 35 heures. Le ministre mise sur la mise en place de commissions mixtes paritaires pour relancer la négociation sectorielle.

L'évolution du système français de relations professionnelles dessine ainsi progressivement un couplage entre le niveau central, où l'Etat arbitre après une concertation plus ou moins approfondie avec les représentants nationaux du patronat et des syndicats, et le niveau de l'entreprise, où la négociation est d'autant plus aisément passée dans les mœurs patronales que les directions d'entreprise bénéficient d'un rapport de forces favorable. La négociation centrale porte sur le socle de base du statut salarial (protection sociale, licenciement et chômage, formation,...). Le niveau de l'entreprise devient décisif pour la gestion des relations sociales et les politiques salariales. Pour le grand patronat multinational, la solidarité de branche n'a plus l'importance stratégique qu'elle pouvait avoir dans une économie administrée et protégée des influences extérieures. Cette priorité à l'entreprise distend les solidarités entre salariés d'une même branche et réduit les effets de diffusion des acquis salariaux à partir des bastions syndicaux. Au demeurant, nombre d'entreprises sont conduites à prendre comme référence des évolutions salariales les règles édictées par l'Etat pour la fonction publique. Il est donc difficile de considérer que la hiérarchie des normes (interprofessionnelle, de branche, d'entreprise) reste le principe organisateur des relations professionnelles. Parler d'articulation ne va pas non plus de soi, si l'on considère que le niveau de la branche est défaillant. Il n'est pas sûr que le couplage entre la négociation centralisée, que l'Etat a toujours la tentation de brusquer, et la négociation d'entreprise constitue un système stable, suffisamment solide pour assurer la cohésion sociale. Au travers des alternances politiques de la dernière décennie, les arbitrages pratiqués par l'Etat ont connu des revirements marqués, à propos du temps de travail notamment. Les acteurs sociaux, quels qu'ils soient, paraissent déconcertés, et divisés, par cette versatilité de l'acteur étatique : entre le recours à la loi et l'incitation au contrat, l'équilibre n'est pas encore trouvé. Et il peut l'être difficilement, en l'absence de régulations intermédiaires suffisamment consistantes, comme l'était antérieurement la négociation de branche. Celle-ci a été un temps relancée par les lois Aubry mais l'assouplissement des 35 heures maintenant recherché par le gouvernement et le patronat recourt, via la négociation décentralisée voire individualisée, à l'usage des heures supplémentaires comme moyen d'ôter leur portée aux normes collectives de temps de travail.

La réforme des conditions de la négociation collective (loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social), qui promeut le principe

des accords majoritaires au niveau interprofessionnel, de branche et d'entreprise aurait pu contribuer à un meilleur équilibre. Mais les modalités d'application de ce principe, au travers de la règle prioritaire de l'absence d'opposition majoritaire dès lors qu'un accord de branche étendu ne prévoit pas explicitement la majorité d'engagement, ne semblent pas d'emblée de nature à améliorer la gouvernabilité des relations collectives du travail. La loi prévoit que les accords d'entreprise pourront déroger aux accords de branches, sauf si ces derniers en disposent autrement, ainsi qu'à une série de dispositions du Code du travail, possibilité auparavant réservée aux seuls accords de branches. En matière de salaires minima et de classifications, l'accord de branche restera cependant impératif. L'analyse précédente donne cependant à penser que cette clause est désormais largement formelle. La loi donne potentiellement une lourde responsabilité aux branches dans l'énoncé des règles de la négociation, mais il n'est pas sûr que celles-ci aient les moyens de réellement l'exercer. Auquel cas les négociations dérogatoires d'entreprise, valorisant les représentations élues plutôt que les délégations syndicales (*a fortiori* si ces dernières sont absentes), prendront leur envol. Pour le syndicalisme, il ne s'agit évidemment pas là de simples questions de techniques de négociations : leur traitement conditionne sa capacité à promouvoir la cohésion du salariat dans un contexte où les forces de différenciation tendent à l'emporter.

1.2.5. Pays-Bas : un système tripartite et consensuel en besoin de maintenance

La vie sociale et politique des Pays-Bas s'est longtemps articulée autour de la "pilarisation". Apparue à la fin du XIX^e siècle, elle repose sur un cloisonnement traditionnel de la société selon des divisions idéologiques et/ou confessionnelles. Elle se matérialise par l'existence de réseaux d'organisations où évolue l'individu au long de sa vie. Cette division verticale de la société conduit ainsi les catholiques, les protestants et les socialistes à se rassembler en autant de piliers qui traversent les catégories sociales et qui trouvent leur expression majeure dans les champs de la politique, du syndicalisme, de la société civile et de la presse. La "pilarisation" de la société hollandaise a profondément influencé la configuration syndicale et l'organisation du système de relations professionnelles. Jusque dans les années 1970, le paysage syndical est partagé entre trois grandes organisations : la NVV, syndicat social démocrate, la NKV, syndicat catholique, et la CNV, syndicat protestant. Au nom de la doctrine sociale propre à chaque pilier, des liens étroits ont été tissés entre syndicats et partis, notamment sous la forme de soutiens électoraux systématiques. La coopération des élites de la "pilarisation" en vue d'instaurer des gouvernements de coalition est longtemps apparue comme la manière privilégiée de constituer une majorité parlementaire aux Pays Bas.

1.2.5.1. De la “piliarisation” à la décentralisation sous contrôle

Ce découpage vertical de la société hollandaise a favorisé l’atténuation des antagonismes sociaux et le comportement coopératif des acteurs. Il a contribué à l’établissement précoce d’un système de relations professionnelles caractérisé par la conduite centralisée des négociations salariales et par une culture du compromis. Les premières ébauches d’instance tripartite de concertation datent de l’entre-deux guerres. En 1919, est créé le Conseil du Travail, constitué de représentants des patrons, des salariés, de représentants de l’Etat et d’experts. L’autorité du Conseil conjuguée au développement des négociations collectives a permis de contenir les tensions de l’époque et de développer un esprit de concertation. De nouvelles institutions tripartites de dialogue et de coopération sont mises en place dès l’après-guerre par la création du collège des médiateurs de l’Etat, nommés par le Ministre des affaires sociales, et par la création du SER, équivalent hollandais du Conseil Economique et Social français, mais jouissant d’une autorité beaucoup plus forte. Le collège a la responsabilité, sous le contrôle ministériel, de statuer sur le temps de travail, la rupture du contrat de travail et les salaires. Il est également chargé d’approuver ou de rejeter, après consultation de la Fondation du Travail (ex-Conseil du Travail), les conventions collectives conclues par les partenaires sociaux. Ce collège sera supprimé en 1968 sous la pression des organisations confessionnelles siégeant au SER.

Ces instances furent des acteurs solides de la mise en oeuvre de la “politique dirigée des salaires”, qui aurait été impossible à mener sans le soutien des partenaires sociaux, dont elle limitait sérieusement l’autonomie, et sans les solidarités communautaires entre les organisations syndicales et les partis politiques. La période allant de l’après-guerre aux années 1960 a été typique de ce mode de fonctionnement. Les années 1960 marquent une inflexion de cette histoire, notamment en raison de l’effritement de la “piliarisation”. L’indexation des salaires sur les prix, préconisée par le SER, diffuse dans les négociations. En supprimant le Collège des médiateurs, le gouvernement cesse de donner des directives contraignantes en matière salariale. La politique devient plus “concertée” que “dirigée” et c’est désormais la Fondation du Travail réformée qui est en charge des tâches auparavant attribuées au Collège (notamment la reconnaissance des conventions collectives). Les Pays-Bas se dotent d’une politique de salaire minimum. Le salaire minimum néerlandais, créé en 1969 pour les salariés adultes et étendu en 1974 aux jeunes de 15 à 22 ans, sous forme de proportions progressives du montant adulte, est un des plus élevés d’Europe.

Dans ces années aussi, la baisse de la syndicalisation est ressentie par les syndicats. Soucieux de force et de discipline, ils entament des discussions pour une éventuelle fusion, à laquelle la CNV renonce rapidement. La fusion des seules NKV et NVV donne ainsi naissance à la FNV qui est, jusqu’à aujourd’hui, la confédération la plus puissante. Un

nouveau regroupement syndical apparaît parallèlement, le MHP, qui rassemble de nombreux syndicats catégoriels de la maîtrise ou de l'encadrement.

Dans le cours des années 1970, les organisations syndicales traversent une phase de radicalisme, qui rend les négociations difficiles. Une course-poursuite s'engage entre la conclusion d'accords définissant des augmentations salariales respectant le principe de l'indexation automatique et les interventions répétées de gel des salaires de la part du gouvernement. L'inflexion gouvernementale vers des politiques d'austérité, qui contredit l'autonomie de négociation des partenaires sociaux, suscite de nombreuses grèves. Cette inflexion est facilitée, au tournant des années quatre-vingt, par le retour à des gouvernements sans participation socialiste. L'année 1982 marque un tournant plus franc dans la conduite de la politique budgétaire et salariale. Pour faire face à une situation économique très dégradée, caractérisée par une perte de compétitivité désastreuse pour un pays aussi ouvert et par une hausse considérable du chômage, le premier ministre chrétien-démocrate Ruud Lubbers engage une politique de restrictions budgétaires et salariales. C'est en quelque sorte, avant l'heure, une politique de convergence au sens de Maastricht (ce qui contribue aussi à expliquer l'adaptation rapide de l'économie hollandaise à la mise en place ultérieure de l'union économique et monétaire). L'urgence de la situation favorise un accord rapide entre les partenaires sociaux. Les syndicats, en s'engageant à la modération de leurs exigences salariales, et le patronat, en s'engageant à la réduction de la durée du travail dans un objectif de maintien ou de création d'emplois, permettent au gouvernement de moins recourir à l'interventionnisme qu'au cours des années 1970, notamment en matière salariale. L'accord de Wassenaar va signer l'acceptation généralisée de la modération salariale par les acteurs sociaux et impulser la "décentralisation coordonnée" des négociations salariales.

Les instances de coordination tripartite se contentent désormais de fixer les grandes lignes d'orientation et de recommandation, mais ne produisent plus de textes normatifs, prêts à être déclinés tels quels dans les négociations de branche. Les négociations se déroulent désormais pour l'essentiel de façon décentralisée au sein des branches et des entreprises. Néanmoins, les accords de branches sont discutés par des négociateurs permanents, salariés des syndicats, suivant une ligne définie en accord avec la politique conventionnelle confédérale. Ces conventions de branche laissent de plus en plus d'espace à l'adaptation au niveau de l'entreprise. Les conventions des grandes entreprises jouent un rôle d'entraînement. Le gouvernement conserve des instruments pour exercer une influence sur les négociations salariales. Il recourt de manière intensive aux instances de consultation afin de désamorcer les conflits. Il dispose de moyens d'intervention plus directs : la politique salariale dans le secteur public ; les règles d'indexation du salaire minimum sur l'évolution moyenne des salaires, d'une part, et des allocations et prestations sur le salaire minimum, d'autre part. A la suite de l'accord de Wassenaar, la modération salariale va s'inscrire dans la durée, d'autant plus que, par leur entente, syndicats et patronat entendent limiter les ingérences gouvernementales. La

finalité de cette entente est de dépasser les difficultés reconnues en commun : relancer l'emploi par le renforcement de la compétitivité, éviter de creuser l'écart de revenus entre les actifs et les allocataires, réinsérer les personnes les moins qualifiées sur le marché du travail.

Cette décentralisation n'est pas toujours acceptée de gaîté de cœur. En 1992, la FNV et la CNV, qui avaient assigné en justice un conseil d'entreprise ayant conclu un accord avec un employeur sur des thèmes d'ordinaire réservés aux conventions collectives (salaires, temps de travail), sont déboutées par le tribunal de La Haye, qui statue que le monopole de la négociation collective n'appartient pas aux syndicats. Cette décision de justice légitime le conseil d'entreprise comme instance de négociation collective. Afin de faire face à ces mises en cause, les syndicats ont recentré leur champ d'action, selon la politique du "moins mais mieux". Ce recentrage s'est matérialisé par la redéfinition des objectifs syndicaux autour des axes suivants : les services à l'adhérent ; le rôle central donné aux districts régionaux (avec le souci de la syndicalisation dans les PME) ; l'attention aux revendications de salaires et de conditions de travail au sein de l'entreprise, et le souci d'y renforcer la concertation (Accord "Un nouveau cours" en 1993). Les objectifs poursuivis se veulent moins sociétaux et davantage professionnels.

Ce recentrage sur l'entreprise mobilise la capacité de représentation syndicale, dont la solidité joue à l'encontre des facteurs généraux poussant, ici comme en d'autres pays, à la désyndicalisation. Les syndicats sont ainsi fortement représentés aux élections de conseil d'entreprise, qui ne disposent pourtant pas de premier tour réservé aux organisations syndicales. Il est extrêmement difficile voire impossible pour un seul syndicat d'obtenir la majorité des sièges dans un conseil d'entreprise. Cette situation incite à une coopération sérieuse entre les différents syndicats pour permettre le bon fonctionnement de cette instance. De plus, bien que le droit néerlandais accorde aux employeurs la possibilité de conclure des accords avec le ou les syndicats de leur choix, y compris avec une organisation minoritaire, la crédibilité et la solidité des accords dépendent en grande partie du nombre et de l'identité des organisations signataires, de leur conformité avec les attentes des salariés, ainsi que de leur cohérence avec les axes de la politique salariale définis au niveau central. Ainsi, bien qu'offrant une porte de sortie à des négociations difficiles, cette possibilité octroyée aux employeurs n'est que peu utilisée.

1.2.5.2. Le consensus à l'épreuve, entre tensions salariales et enjeux sociétaux

Au cours des années 1990, le consensus centralisé hollandais manifeste plus de difficultés à faire face aux tensions salariales. Après la reconduction, durant la première moitié de cette décennie-là, de l'échange entre modération salariale, réduction du temps de travail et concertation au niveau de l'entreprise, la concurrence intersyndicale devient plus vive. Des petits syndicats se différencient plus fermement de la politique revendicative de la FNV et de

la CNV, considérée trop axée sur des objectifs qualitatifs. Ils mettent en avant le besoin d'augmentations salariales, au vu des pénuries de main d'œuvre dans certains secteurs. La décentralisation des négociations tend à faire du conseil d'entreprise l'instance privilégiée de la négociation collective. Les syndicats éprouvent des difficultés à maîtriser la tension entre le souci de leur représentativité sectorielle ou locale, qui les pousse à chercher l'avantage maximum pour les salariés, et leur responsabilité globale qui les incite à participer à des négociations centrales encadrant assez strictement les revendications salariales. Les syndicats sont également confrontés à l'évolution des employeurs, de plus en plus tentés de prendre leur distance avec la culture consensuelle qui a fait la force du modèle hollandais. Les employeurs ne font preuve d'aucun volontarisme en matière d'emploi, pourtant censé constituer la contrepartie des concessions salariales acceptées par les salariés. Mais les syndicats font surtout face à l'évolution du gouvernement, prêt à intervenir avec les moyens à sa disposition dans le jeu des négociations, principalement en maniant l'arme de l'extension des accords, s'il estime que ceux-ci contredisent sa politique macro-économique. Ainsi, le gouvernement fait pression, au cours des années 1990, sur les négociations concernant les premiers niveaux de qualification, afin de ramener les salaires correspondants au plus près du salaire minimum. Il menace de ne pas étendre les accords collectifs qui prévoiraient des premiers niveaux trop élevés. L'adaptation de la politique de salaire minimum participe aux inflexions des années 1990. De 1979 à 1992, le salaire minimum était indexé sur les augmentations moyennes de salaire issues des négociations collectives, hors les gels intervenus à plusieurs reprises. Depuis 1992, l'indexation n'est plus automatique et dépend de l'état général de l'économie. Dans ce pays de tradition égalitaire, de nouveaux facteurs de différenciation des revenus se font jour.

Les divergences entre syndicats et patronat, ainsi qu'entre les partenaires sociaux et le gouvernement, réapparaissent avec les signes de reprise et d'expansion. Au cours des négociations collectives de la seconde moitié des années 1990, le patronat consent de sensibles concessions salariales et admet une seconde phase de réduction de la durée du travail, en contrepartie d'avancées sur le terrain de l'individualisation de la rémunération. Les conflits de cette période-là portent cependant davantage sur les conditions de travail. C'est au début des années 2000 que la rupture avec la modération salariale concertée devient plus franche. En dépit de la résistance du gouvernement de Wim Kok, les salaires augmentent sensiblement. En 2002-2003, la dégradation de la situation conjoncturelle et l'incertitude politique concourent à un nouveau refroidissement des augmentations salariales. Par un accord de novembre 2002, les partenaires sociaux s'engagent pour un an à respecter un taux d'augmentations salariales de 2,5% et à prendre en compte les différences sectorielles, en contrepartie d'apports financiers de l'Etat pour abaisser les charges des entreprises et maintenir les emplois aidés. Le renouvellement des accords collectifs prend en compte assez fidèlement ce compromis de modération.

La confirmation des difficultés économiques et budgétaires suscite un nouveau sursaut de la concertation en 2003. Les partenaires sociaux parviennent à un accord le 14 octobre 2003, qui convient d'un gel des salaires sur deux ans, commun aux salariés des secteurs public et privé et aux allocataires au nom du principe de solidarité, dans le but assumé de restaurer la rentabilité et la compétitivité des entreprises, tandis que l'Etat accepte de soumettre à concertation un certain nombre de projets de réforme de la protection sociale. Et bien que les salariés ne se rallient que médiocrement à l'accord (52% des adhérents de la FNV, pour un taux de participation de 18%, l'ont approuvé lors d'un referendum organisé par celle-ci), il a pour justification de sauvegarder le modèle néerlandais de consultation tripartite. Celui-ci devient visiblement plus sensible aux circonstances et aux inflexions cycliques, susceptibles d'être instrumentalisées par le patronat pour faire prévaloir ses objectifs de manière bien plus unilatérale que dans l'accord de Wassenaar. Le gouvernement œuvre un temps au compromis, en acceptant le réexamen de mesures qui visaient à restreindre les possibilités de départ en préretraite, les droits des chômeurs et des allocataires pour inaptitude.

La faiblesse des concessions gouvernementales conduit cependant à la rupture de l'accord, au regain revendicatif lors des négociations salariales du printemps 2004 et à une profonde crise sociale au second semestre de cette année-là. Le gouvernement menace, au cours de l'été 2004, de ne pas étendre des accords qui amélioreraient l'indemnité de l'absence maladie de longue durée. L'attitude des organisations patronales reste mesurée pendant cette crise. Elles se montrent ouvertes à des négociations de branche ou d'entreprise sur des thèmes relevant des enjeux qui sont au cœur de la crise sociale, comme l'indemnisation de la longue maladie. Elles appellent le gouvernement à la reprise de la concertation. A la suite de nombreuses grèves et manifestations largement suivies, le dialogue social est renoué et un accord est passé le 6 novembre 2004, prévoyant, de la part du gouvernement, des concessions sur le terrain de la réforme de la préretraite et de l'inaptitude et, de la part des partenaires sociaux, un engagement à des augmentations salariales "extrêmement contenues".

Depuis le début des années 2000, le renforcement de l'imbrication entre la concertation sur les réformes de la protection sociale et le dialogue social paritaire est un trait frappant. Il est classique pour les organisations syndicales de tenir compte des revenus des allocataires sociaux et des conséquences envisageables des hausses salariales sur le niveau de l'emploi pour formuler des revendications qui n'entraînent pas le refus, par le gouvernement, d'indexer l'évolution des allocations sur celle des salaires. Il est en revanche nouveau, de la part de ces organisations, de conditionner la politique revendicative en matière salariale par les résultats de leur association aux projets de réorganisation de pans entiers de la protection sociale, comme les dispositifs d'inaptitude ou de préretraite. Si une tendance à la "resyndicalisation" de leurs objectifs a pu être observée dans les années 1990, la décennie en cours manifeste une imbrication nouvelle des objectifs syndicaux et sociétaux. Les employeurs, extérieurs à ce donnant-donnant qui implique prioritairement l'Etat et les syndicats, en sortent plutôt

gagnants sur le strict plan de la politique salariale, même s'ils doivent s'impliquer dans les discussions portant sur l'adaptation de la protection sociale, spécialement des régimes de congés longue durée, de pré-retraites et d'invalidité. Les discussions récentes les plus laborieuses portent notamment sur l'adaptation du régime d'assurance-chômage. La durée d'indemnisation maximale est fortement réduite par le compromis du printemps 2005, en contrepartie de la sauvegarde de l'accès à l'assurance pour les plus récents sur le marché du travail et de la protection du revenu de remplacement des plus anciens (Wierink, 2005)

1.2.6. Suède : la prise de distance avec le modèle centralisé et solidaire

Le mouvement syndical suédois est dominé par trois grandes confédérations. La plus importante est la Confédération Générale du Travail de Suède, LO, qui rassemble à elle seule la moitié des actifs, puis viennent successivement la Confédération Générale des Cadres, TCO, qui en comptabilise le quart, et la Confédération Générale des Travailleurs Intellectuels de Suède, SACO, qui recense 11% des actifs. Ces confédérations rassemblent conjointement des syndicats du secteur public et du secteur privé. Les syndicats affiliés bénéficient d'un statut indépendant. Les confédérations coordonnent les politiques revendicatives des différentes fédérations et définissent les grandes lignes d'orientation. Elles disposent de fonds afin de venir en aide aux syndicats, notamment lors de conflits.

La principale confédération, LO, collabore depuis toujours avec le parti social-démocrate suédois, le SAP. LO et le SAP furent historiquement formés par le regroupement de diverses organisations ouvrières et notamment syndicales. L'affiliation collective des structures syndicales au parti était au départ obligatoire. Bien qu'ayant perdu ensuite ce caractère contraint, cette affiliation va perdurer, assurant ainsi au SAP une base de masse confortable. TCO, qui appartenait aussi à la mouvance sociale-démocrate, s'oriente de plus en plus, à l'instar de SACO, vers la neutralité politique. La Confédération des entreprises suédoises, SN, est aujourd'hui la principale organisation patronale dans le secteur privé : elle provient d'une fusion, en 2001, entre la Confédération suédoise des employeurs, SAF, et la Confédération des industries suédoises.

Le modèle suédois de gestion tripartite entre patronat, syndicats et gouvernement (lequel a été le plus souvent aux mains du SAP) relève d'une longue histoire. Par le "compromis de décembre", signé en 1906, le SAF reconnaît aux travailleurs le droit de se syndiquer et de négocier, LO reconnaissant en contrepartie les prérogatives patronales en matière de recrutement, de licenciement et d'organisation du travail. La convention de Saltsjöbaden, conclue par LO et SAF en 1938, officialise la reconnaissance mutuelle des organisations syndicales et patronales. Elle formalise leur volonté commune de mettre en place un système de relations professionnelles propice au dialogue entre partenaires sociaux et apte à éviter le recours au conflit ainsi qu'aux dispositions d'ordre législatif.

Ce modèle tripartite fait de la politique de plein emploi sa finalité principale. Cette priorité fut scellée en 1974 par la loi sur la sécurité de l'emploi. Elle a légitimé l'assise du système de relations professionnelles sur des principes de coopération au sommet entre partenaires sociaux et de solidarité salariale entre branches et entreprises. Les organisations syndicales s'efforcent d'assurer, en vertu de ce principe de solidarité, un salaire identique pour un même travail et de réduire au maximum les écarts salariaux au sein des secteurs d'activité et entre ces secteurs. Elles font preuve d'une réticence historiquement enracinée à l'individualisation de la rémunération. Le système de relations professionnelles réserve un rôle important aux syndicats, dans l'entreprise comme au niveau global. Ils disposent d'un droit de regard permanent et de moyens d'intervention sur la situation de l'entreprise (grâce notamment à la loi sur l'environnement du travail, votée en 1978). Ils sont également responsables de la gestion des caisses d'assurance chômage et de la formation continue des adultes.

Le système de fixation des salaires, partie prenante de cette histoire, relève d'une négociation centralisée jusqu'au début des années 1980. La SAF, à l'origine de ce dispositif, comptait sur lui pour contenir les revendications salariales et réduire la conflictualité. Pour LO, cette centralisation était l'instrument idéal pour mener à bien la politique de "solidarité salariale". L'absence de salaire minimum national s'explique notamment par l'attachement des partenaires sociaux à ce principe de solidarité et à la défense prioritaire, par les syndicats, des ouvriers les moins bien lotis. Les accords centralisés, tant qu'ils ont prévalu, comportaient des règles détaillées de répartition des augmentations de salaire, afin d'en allouer une partie suffisante aux salariés du bas de l'échelle. La hiérarchie des salaires s'est réduite de façon continue sur la période allant des années 1960 au milieu des années 1980.

LO et SAF détiennent, jusque dans les années 1970, le monopole de la négociation salariale. Ce monopole va leur être contesté, notamment par les syndicats de cols blancs qui affirment leur force. Cette concurrence syndicale conduit à une plus grande complexité du système de fixation des salaires. Un processus de décentralisation, dont la métallurgie fut le secteur instigateur, s'amorce. La fédération patronale de ce secteur signe en 1983 deux accords distincts avec les syndicats de cols blancs et de cols bleus. Les accords centraux signés par LO et SAF en 1985-1986 s'en tiennent, à la différence d'accords antérieurs, à des recommandations générales. A partir de 1988, les accords de branche prennent le dessus.

Le gouvernement d'Ingvar Carlsson est confronté, au début des années 1990, à la baisse de la croissance et à des difficultés commerciales, en raison d'une inflation mal maîtrisée et de gains de productivité médiocres. Les mesures d'austérité qu'il prend (gel des prix et des salaires, assorti d'une interdiction de grèves pour motif salarial pour une durée de 2 ans) renforcent les dissensions naissantes entre LO et le SAP. Les objectifs traditionnels de plein emploi et de solidarité salariale passent au second plan derrière la lutte contre l'inflation. Il est reproché au modèle centralisé d'être source d'augmentations salariales excessives. En 1991, devant l'incapacité des syndicats et des patrons à parvenir à un accord, le gouvernement

adopta les propositions du groupe d'experts Rehnberg sur la médiation (baptisé du nom de son animateur). Ce rapport recommandait la mise en place d'un seuil maximal d'augmentation des salaires et la prohibition du déroulement de négociations au niveau local. Cette intervention directe des pouvoirs publics, mal reçue par les partenaires sociaux, imposa la modération salariale pour plusieurs années.

La crise du début des années 1990 précipite, par réaction, l'évolution du système suédois en direction d'une plus grande décentralisation. Le patronat affiche sa volonté de conduire la décentralisation des négociations jusqu'au niveau de l'entreprise et la SAF va jusqu'à se retirer des négociations centralisées. La décennie 1990 se caractérise finalement par la prépondérance des accords de branche, le processus de négociation se déroulant à deux niveaux. Au niveau sectoriel, les accords salariaux comportent le plus souvent trois composantes : une augmentation générale des salaires, uniforme pour l'ensemble des salariés, une augmentation du salaire minimum et une enveloppe globale, à répartir. Ces augmentations sont réparties entre les salariés selon des modalités définies au niveau de l'entreprise, qui s'écartent du principe fondateur de solidarité salariale.

Avec la reprise économique de la seconde moitié des années 1990, les revendications salariales font retour, notamment dans les secteurs exportateurs, comme l'industrie du papier et la métallurgie, qui affirment un rôle leader. Le gouvernement menace d'une intervention directe similaire à celle des années 1991-1993. Sous cette pression et dans l'attente d'un accord plus fondamental sur un nouveau mode de négociation salariale, une "convention de coopération sur le développement industriel et les salaires" est signée en mars 1997 par les partenaires sociaux (douze organisations patronales et huit organisations syndicales). Elle a été précédée par une réflexion commune des experts syndicaux et patronaux sur l'établissement d'une norme d'évolution des salaires nominaux prenant en compte les évolutions intervenues chez les principaux partenaires européens de la Suède. En vertu de la convention de 1997, les négociations salariales se déroulent au niveau sectoriel mais elles sont désormais contrôlées par le Comité de l'Industrie, composé de représentants des partenaires sociaux signataires de l'accord. Un Conseil économique pour l'industrie, composé de quatre économistes indépendants et chargé d'émettre des recommandations, est mis en place. Un accord du même type est signé peu après, en août 1997, dans les secteurs du commerce et des services. Les négociations collectives de 1998 sont dans la foulée de l'accord et la conflictualité baisse sensiblement. Les évolutions salariales de la fin des années 1990 obéissent à la norme compétitive négociée et rétablissent le rôle directeur du secteur exposé à la concurrence internationale. La coordination des négociations de branches fait retour mais sa nature a profondément évolué. Elle laisse de la marge pour des négociations d'entreprises, en direction d'une individualisation contrôlée des salaires, basée sur la reconnaissance des compétences plus que sur les caractéristiques des postes de travail (Anxo, 2000).

A l'occasion des élections de 1998, conscient de la baisse de la popularité de son parti, le premier ministre social-démocrate Göran Persson tente de retisser les liens avec le mouvement syndical. Les résultats des élections montrent les limites du soutien de LO, de nombreuses voix syndiquées s'étant reportées plus à gauche. Dans le plan d'action pour l'emploi de 1999, les ministres des finances, de l'emploi, de l'industrie et de la communication affichent leur volonté de faire évoluer les modalités de détermination des salaires. L'objectif est de trouver le mode de négociation le plus favorable à la croissance et à l'emploi, par la maîtrise des évolutions salariales. Les propositions varient selon les confédérations. LO souhaiterait mettre en place un système analogue à celui du Danemark et de la Norvège, à savoir une synchronisation des négociations sectorielles afin de faciliter la coordination au niveau national et la mise en place d'un service national de médiation. SACO et TCO sont davantage réticentes face à l'intervention étatique. De son côté, la SAF continue de soutenir l'idée d'une médiation renforcée mais privée et celle d'une limitation du droit de grève (interdiction des grèves de solidarité) afin d'éviter les contagions revendicatives.

Au début des années 2000, la Suède présente toujours un très fort taux de syndicalisation avec plus de 80% de salariés syndiqués. Il n'y a pas de crise des effectifs, bien que le problème de la syndicalisation des jeunes actifs ne soit pas absent. Les conventions collectives jouent un rôle normatif très important et bien qu'il n'existe aucune obligation légale d'extension de la couverture aux personnes non syndiquées, près de 90% des salariés sont couverts par des accords collectifs. Cependant, les transformations du marché du travail et des modalités de la négociation collective ne sont pas sans affecter l'organisation et la représentativité des syndicats. Les controverses internes aux confédérations traduisent les différences d'intérêt entre, par exemple, secteur public et secteur privé, secteurs à forte concentration de la main d'œuvre féminine et secteurs industriels essentiellement masculins. En témoignent les tensions produites, au sein du syndicat *Kommunal*, par l'accord salarial de 2003 accordant une progression plus élevée des salaires aux seuls personnels de santé. L'accroissement des emplois à haute qualification et à salaires élevés, dans les secteurs de nouvelles technologies, renforce les divergences de points de vue entre LO d'une part, TCO et SACO d'autre part. Enfin, le mouvement de décentralisation amorcé depuis les années 1990 réduit l'influence des fédérations nationales sur les syndicats locaux.

Le mouvement syndical éprouve également des difficultés d'adaptation de la négociation salariale, particulièrement en ce qui concerne la structure des salaires. Des augmentations uniformes ne permettent pas de tenir compte de l'adaptation individuelle des compétences exigée par les nouveaux modes de production et d'organisation du travail. La distinction entre les tâches réservées aux ouvriers et aux techniciens perd de sa pertinence, en raison de l'intellectualisation du travail ouvrier et du recentrage des techniciens sur des activités productives. Le développement des activités tertiaires a renforcé le poids des syndicats de "cols blancs", renforçant par là même les revendications de rattrapage des salaires sur ceux

des salariés de l'industrie, dont l'ajustement sur la productivité avait permis des progressions significatives. La décentralisation entraîne une individualisation salariale accrue, qui concourt à l'augmentation des écarts salariaux et à la remise en cause du principe de solidarité salariale.

Afin de maîtriser ces tensions au sein du monde salarié et de contrer l'érosion de leur pouvoir représentatif, les organisations syndicales recourent de plus en plus fréquemment à la collaboration inter-syndicale, voire à la fusion. Ces fusions, le plus souvent entreprises par les syndicats eux mêmes, sont encouragées par les confédérations. Celles-ci envisagent aussi des rapprochements comme l'atteste le cas de TCO et SACO, susceptibles de fusionner pour créer de fait une confédération unique de "cols blancs". Les confédérations comptent sur cet effort de concentration pour resserrer le lien avec leur base, devenu trop lâche avec l'effritement du système de concertation. Cet effritement est aussi consécutif à l'orientation désormais ouvertement libérale du patronat. Les organisations d'employeurs affichent une volonté de décentralisation radicale des négociations et de suppression du principe de solidarité salariale, élément constitutif du modèle suédois. Côté salariés, ce principe ne suscite plus cependant la même force d'adhésion. La question paraît plutôt désormais la capacité syndicale à négocier les principes de différenciation salariale et à contrôler leur mise en œuvre. Anxo (2000) voit dans cette prise de distance conjointe par rapport à la version classique du modèle suédois « l'émergence d'un nouveau compromis historique » susceptible de combiner la volonté décentralisatrice du patronat et l'aspiration syndicale à assurer la croissance de l'emploi et des revenus.

1.2.7. Conclusions d'étape

1.2.7.1. Tendance générale et contre-tendances à la décentralisation

L'examen de ces six cas nationaux fait incontestablement ressortir la tendance commune à la décentralisation des négociations salariales en direction du niveau de l'entreprise. Mais, parce que cette tendance ne s'impose pas comme la solution incontestée des problèmes de gouvernabilité salariale auxquels sont confrontées des économies soumises à des contraintes concurrentielles renforcées, elle est amendée, corrigée, ou contrôlée par des modalités d'intervention publique ou de concertation tripartite, qui restent suffisamment spécifiques pour maintenir de la variété entre systèmes nationaux et qui visent à faire prendre en compte par les négociations décentralisées des critères d'ordre macroéconomique.

Au Royaume-Uni, l'état très décentralisé des négociations salariales n'est compatible avec la gouvernabilité macroéconomique qu'au prix d'inégalités salariales accrues, corrigées par la création, à la fin des années 1990, d'un salaire minimum national et de dispositifs de crédits d'impôts rehaussant les revenus nets des travailleurs peu rémunérés. En Allemagne, la recherche d'une modération salariale durable incite à la décentralisation des négociations,

mais les acteurs patronal et gouvernemental rechignent eux-mêmes à jouer cette carte jusqu'au bout, car ils restent conscients des avantages de gouvernabilité associés à un système basée sur la priorité à la négociation de branche : le point d'équilibre ne paraît pas aujourd'hui trouvé. En Suède, la décentralisation d'un système initialement très centralisé n'est pas un mouvement tranquille mais passe par des à-coups provenant d'interventions gouvernementales discrétionnaires : comme en Allemagne, les acteurs sociaux s'interrogent sur le point d'équilibre à viser et les syndicats envisagent une concentration syndicale plus affirmée pour mieux contrôler l'impact de la décentralisation accrue sur une solidarité salariale déjà atténuée. Aux Pays-Bas, le consensus centralisé et tripartite issu des années 1980 s'est érodé et s'avère plus vulnérable aux désordres cycliques: il ne dispense désormais pas d'interventions publiques discrétionnaires ou, du moins, fortement incitatives. En Italie, la négociation d'entreprise, favorisée par l'abandon de l'échelle mobile au début des années 1990, est sérieusement encadrée – mais non pas sans ruades locales – par une concertation tripartite à laquelle est attaché un syndicalisme confédéral soucieux d'intérêt général. En France, la force prise par les négociations d'entreprises est contrebalancée par un activisme de la puissance publique plus ou moins concerté avec les confédérations syndicales : ce couplage réduit à portion congrue le rôle effectif des négociations de branche, en dépit de velléités de relance, au début des années 1990 comme de nouveau aujourd'hui.

Au-delà des six pays considérés, une étude de l'Observatoire Européen des Relations Industrielles (EIRO, 2000) insistait, il y a quelques années, sur la présence, dans une majorité de pays de l'Union européenne, d'accords nationaux ou interprofessionnels plus ou moins contraignants visant à influencer sur les négociations salariales de niveau inférieur (cf. tableau 4). Dans les pays du sud de l'Europe, ces accords ont contribué de manière importante à l'accompagnement de l'entrée de ces pays dans la zone euro. D'une manière générale, la formulation des revendications salariales par les organisations syndicales incorpore plus explicitement un argumentaire macroéconomique, qui prend en compte l'inflation et la productivité, mais aussi la situation économique générale et le niveau de chômage. Cependant, l'examen précédemment mené des six cas nationaux amène à corriger très sérieusement le diagnostic de "stabilité remarquable" des systèmes nationaux de négociation salariale que portait cette étude de l'EIRO. Ces systèmes nationaux connaissent bien souvent une franche dégradation, quand bien même les résistances à cette dégradation se manifestent aussi, de la part des syndicats et du corps social dans son ensemble. Mais le résultat de ces tendances et contre-tendances n'est pas obligatoirement la stabilité.

Dans cette dégradation générale des systèmes nationaux, le sort du système allemand revêt une importance particulière, parce que l'économie sociale de marché allemande s'est longtemps imposée comme le modèle de référence dans le cours de la construction européenne, jusqu'à incarner les disciplines macroéconomiques à respecter pour les candidats à la zone euro. La compétitivité du modèle allemand, fondée sur une spécialisation

privilégiant les biens d'équipement classiques, était, jusque dans les années 1980, dépendante d'un certain type de croissance internationale. Lorsque les pays de l'OCDE rattrapaient la frontière technologique américaine par une croissance intensive en capital, l'Allemagne retirait un bénéfice maximal de sa spécialisation. Ses exportations étaient très élastiques à l'expansion de ses partenaires, qui suscitait un effort d'investissement élevé. L'industrie allemande imposait ses produits et ses prix sur les marchés internationaux. Le ralentissement structurel de la croissance des pays de l'OCDE et la nature plus immatérielle des investissements ont altéré l'insertion internationale de l'économie allemande (qui retrouve cependant aujourd'hui des couleurs avec le décollage de pays qui manifestent des besoins massifs d'équipement comme la Chine). Simultanément, le destin des *Länder* orientaux n'a pas encore échappé au schéma du *Mezzogiorno* : la constitution d'un véritable tissu d'entreprises s'y avère difficile. La productivité du travail dans les *Länder* orientaux était passée rapidement d'un tiers à 60 % de celle des *Länder* occidentaux entre 1991 et 1995, mais elle stagne depuis lors à ce niveau relatif (Sinn, 2003).

Cette "question allemande" est d'intérêt commun en Europe, car son traitement influencera la trajectoire collective de l'Union. L'Allemagne éprouve des difficultés à maintenir les règles typiques de l'économie sociale de marché face à l'unification concurrentielle de l'espace européen. Elle a subi l'effet en retour de l'adaptation libérale de ses partenaires aux disciplines macroéconomiques dont elle a largement été l'inspiratrice. Cette contradiction, tangible à la veille de l'union monétaire, s'était atténuée durant la phase de croissance qui a suivi ; elle s'est manifestée de nouveau dans une conjoncture difficile. L'agenda 2010 de réformes du gouvernement Schröder, concernant le marché du travail et la protection sociale, a suscité de vives réactions sociales et politiques et aura pesé sur les élections de septembre 2005. C'est en effet la spécificité allemande qui s'en trouve altérée, alors même qu'elle participait à l'ancrage monétaire auparavant assumé par le mark : l'Allemagne se caractérisait par une meilleure reconnaissance matérielle et culturelle des apports du travail salarié, spécialement industriel. La résonance entre la stabilité économique et la force du DM avait été au cœur du consensus interne sur les vertus du modèle allemand et de son pouvoir d'attraction externe. Ce n'est pas un mince paradoxe qu'au moment où le projet de traité constitutionnel affiche l'économie sociale de marché comme référence commune pour le projet politique européen, cette référence perde de sa force pratique avec l'effritement du système national qui en était l'incarnation. De ce constat, il serait exagéré de conclure que le modèle social allemand cède mécaniquement sous la pression directe d'un nouveau contexte économique et concurrentiel. Dans le passé, les acteurs sociaux allemands ont su négocier des virages économiquement difficiles et procurer au système social la capacité de les absorber. C'est aussi la question de leur capacité et de leur légitimité à négocier un nouveau virage qui est aujourd'hui posée.

Tableau 4
Accords nationaux/interprofessionnels définissant des orientations ou
des critères macroéconomiques pour la politique salariale (jusqu'en 2000)

Pays	Accord	Orientations salariales/critères macroéconomiques
Allemagne	Déclaration de "l'Alliance tripartite nationale pour l'emploi" (2000)	La déclaration contient une recommandation non contraignante concernant une politique de négociation collective orientée sur l'emploi, selon laquelle la marge de distribution disponible pour les accords collectifs doit être basée sur la croissance de la productivité et servir principalement pour des accords de création d'emploi.
Belgique	Accord interprofessionnel bipartite pour le secteur privé (1998)	L'accord définit une augmentation maximale pour une période de deux ans (1999-2000) sur la base d'une recommandation du Conseil économique central, qui est composé de représentants d'associations d'employeurs et de syndicats, plus six experts indépendants. Le Conseil économique central calcule sa recommandation salariale sur la base des hausses salariales moyennes supposées dans les pays qui sont les principaux partenaires commerciaux de la Belgique, à savoir l'Allemagne, la France et les Pays-Bas.
Danemark	Déclaration tripartite nationale (1987)	Afin d'augmenter la compétitivité du Danemark, la déclaration recommande que l'évolution des coûts de main d'œuvre ne dépasse pas celle des pays en concurrence.
Finlande	Accord de la commission tripartite nationale sur la politique des revenus (1995)	L'accord contient une formule salariale pour "l'évolution non inflationniste du coût des salaires", selon laquelle les hausses de salaires doivent respecter la somme totale de l'objectif d'inflation défini par la Banque de Finlande (actuellement la BCE) et de la croissance de la productivité dans l'ensemble de l'économie.
Grèce	Accords bipartites nationaux, accord tripartite national du "Pacte de confiance" (1997)	Des Accords nationaux fixent les taux de salaire minimum du secteur privé. Le "Pacte de confiance" recommande que les salaires nominaux augmentent avec l'inflation, et qu'ils reflètent également une partie de l'augmentation de la productivité moyenne nationale de l'économie grecque.
Irlande	Accords tripartites nationaux (1987, 1992, 1997, 2000)	L'accord national le plus récent, le "Programme pour la prospérité et l'équité" détermine une augmentation salariale minimum pour une période de 33 mois (2000-2), tout en renvoyant à divers objectifs macroéconomiques tels qu'une inflation peu élevée, la promotion d'une croissance non inflationniste, le maintien du surplus budgétaire et l'amélioration des investissements publics. En outre, l'accord vise explicitement à améliorer la compétitivité de l'économie irlandaise au sein de l'UEM et à permettre la réalisation des critères du "pacte de stabilité européen".
Italie	Accords tripartites nationaux (1992, 1993, 1998)	L'accord de 1992 a aboli le mécanisme d'échelle mobile utilisé pour l'indexation des salaires au taux d'inflation. L'accord de 1993 stipule que l'évolution salariale sectorielle doit s'accorder avec le taux d'inflation prévu et que la négociation salariale menée au niveau des entreprises doit tenir compte de la performance d'ensemble des entreprises. L'accord de 1998 confirme ce système, mais prévoit également que quand le gouvernement fixe le taux d'inflation prévu, il doit aussi tenir compte du taux d'inflation européen moyen.
Norvège	Accords tripartites nationaux sur une politique des revenus (1992 et 1999)	Les accords contiennent des recommandations relatives aux augmentations salariales qui sont calculées sur la base d'une évaluation de la compétitivité de l'industrie norvégienne et sur l'évolution salariale des principaux partenaires commerciaux de la Norvège. Les accords suivent le principe que les parties du secteur industriel qui sont les plus affectées par la concurrence internationale doivent former la base du taux de croissance nationale des salaires.
Pays-Bas	Accords bipartites nationaux au sein de la Fondation du travail (1982, 1993, 1999)	Les accords recommandent des augmentations modérées des salaires afin d'améliorer la compétitivité d'ensemble de l'économie néerlandaise.
Portugal	Accord tripartite national (1996)	Les partenaires sociaux signataires du Pacte stratégique de concertation de 1996-1999 se sont engagés à promouvoir des orientations pour l'évolution annuelle des salaires qui tiendront compte de l'inflation prévue et des augmentations de productivité attendues. La Commission permanente pour la concertation sociale du Conseil économique et social a tenu des réunions régulières pour étudier l'évolution des salaires.
Suède	Accord bipartite pour le secteur de l'industrie (1997)	L'accord prévoit l'établissement d'un comité bipartite spécial sur l'industrie qui nomme un conseil économique composé de quatre économistes indépendants, chargés d'élaborer des recommandations pour l'évolution des salaires. Ce conseil a recommandé une "norme européenne" selon laquelle les salaires suédois ne doivent pas augmenter plus vite que la moyenne européenne.

Source: EIRO (2000).

1.2.7.2. *Les efforts d'adaptation syndicale et le rôle des branches*

Face à cette dégradation des systèmes nationaux, les organisations syndicales s'efforcent de faire évoluer leurs structures organisationnelles selon des voies qui pondèrent différents types de réactions (Mouriaux, 1990, 1993, 1998) : concentration intersyndicale, prise d'autonomie à l'égard des partis politiques, recours accentué aux structures communautaires, comme les comités d'entreprise européens.

Dans tous les cas nationaux, le destin de la négociation de branche paraît aujourd'hui incertain, même là, comme en Allemagne, où elle a un profond ancrage et exerce encore, dans une certaine mesure, un rôle directeur. Sans doute faut-il voir pour partie, dans cette mise à l'épreuve commune de la branche comme lieu de formation et d'exercice de la cohésion salariale, la mise en cause des organisations productives et des pratiques sociales héritées des décennies de croissance de l'après-guerre par le mouvement de mondialisation et de financiarisation affectant la gouvernance des entreprises. La branche n'est plus pour ces entreprises internationalisées un lieu naturel de régulation de la concurrence. La négociation collective de branche perd du terrain et de la portée face à de nouveaux modes d'organisation, qui, via l'externalisation, la sous-traitance, etc., sortent une partie de la main d'œuvre du champ d'application d'une convention collective. Les directions des grandes entreprises donneuses d'ordre transforment le conflit de partage de la valeur ajoutée entre profits et salaires en rapports de force commerciaux. La solidarité entre salariés s'en trouve distendue (Yonnet et *alii*, 2004). L'échelon national ou interprofessionnel joue le rôle de force de rappel.

La branche peut-elle constituer, à l'échelle européenne, un espace pertinent de négociation collective, en trouvant à cette échelle élargie le second souffle qu'elle a perdu au niveau national ? La réponse est loin d'aller de soi, lorsqu'on mobilise les apports des enquêtes effectuées conjointement par l'IRES et l'Observatoire Social Européen sur la négociation collective en Europe dans différentes branches d'activité (encadré 1, où le cas illustratif de la métallurgie est particulièrement développé). Un obstacle majeur tient à la variété des relations que les branches entretiennent, d'un pays à l'autre, avec les autres niveaux de représentation : les enjeux sociaux traités au niveau des branches ne sont pas homogènes, entre pays. Mais les situations et les perspectives sont disparates selon les branches.

Consciente de la dimension stratégique de la branche, la Communauté européenne à six avait mis en place, dès son lancement, des comités paritaires, devenus depuis 1998, après inclusion des groupes de travail informels, les Comités de Dialogue Social et Sectoriel (CDSS). Il s'agissait d'en faire un lieu central pour le dialogue sectoriel, de la consultation jusqu'à l'éventuelle négociation. Le rôle des CDSS est resté limité, bien que leur production de textes, allant des "positions communes" en direction des institutions communautaires jusqu'à de véritables "accords", en passant par les "recommandations" et les "déclarations", ait plutôt augmenté au fil du temps et soit allée en direction de textes impliquant davantage les

acteurs nationaux⁶. Les positions communes formulent notamment des avis sur les politiques sectorielles communautaires mais n'influent que marginalement sur le processus de décision. Les raisons de cette timide européanisation du dialogue sectoriel sont de deux ordres. D'une part, le patronat s'en tient prudemment à distance, notamment parce qu'il redoute un effet "boule de neige" sur les thèmes du dialogue, susceptible de conduire, à terme, à la communautarisation des négociations salariales. D'autre part, les difficultés proviennent également des rivalités entre les cultures nationales et les conceptions syndicales. Les organisations redoutent en effet l'abandon de systèmes de négociation nationaux qui ont au moins l'avantage d'offrir un ensemble connu de règles et d'acteurs. Les accords sectoriels européens, très minoritaires au sein de l'ensemble des textes adoptés, se cantonnent, pour le moment, à des questions touchant surtout au temps de travail et sont surtout localisés dans les secteurs où les politiques communes prévalent, comme les transports. Les salaires en restent pour leur part rigoureusement exclus.

Les syndicats, pour autant, ne se désintéressent pas de l'enjeu de la coordination salariale au niveau sectoriel (Dufresne, 2002). Des tentatives témoignant d'une certaine ambition existent. Outre le cas de la métallurgie détaillé dans l'encadré 1, c'est aussi le cas, par exemple, dans le secteur textile, à l'initiative de la fédération européenne correspondante (ETUF-TCL, *European Trade Union Federation-Textiles Clothing and Leather*). L'objectif, au début des années 1990, était d'encourager la coordination et la synchronisation des négociations nationales par l'adoption de références communes et l'échange d'observateurs. L'idée était notamment de préciser le mode de prise en compte des gains de productivité dans les hausses revendiquées de salaires réels, en portant attention à l'écart entre gains nationaux et sectoriels, ainsi qu'à l'impact d'une série de paramètres (croissance, chômage, compétitivité, profitabilité) sur le partage souhaitable des gains entre salaires et profits.

L'obstacle principal à la franche affirmation du niveau sectoriel à l'échelle européenne reste que les branches, dans la grande majorité des pays et malgré des différences de mode opératoire soulignées par Traxler (2003), sont des structures intermédiaires dans la production de compromis nationaux. La Belgique ou l'Autriche, avec leurs taux de syndicalisation élevés et en dépit de leur petite taille, représentent des contre-modèles puissants à la prédominance de la branche. En Belgique, les compromis nationaux, eux-mêmes soumis à une contrainte légale de préservation de la compétitivité nationale, précèdent les compromis de branche. En Autriche, les accords informels assurés dans le cadre du partenariat social gouvernent les résultats sectoriels. Du côté syndical comme du côté employeur, aucune organisation de branche ne prendrait le risque d'enfreindre cette contrainte sociétale, constitutive d'un corporatisme affaibli mais dont certains principes résistent. L'Italie a rejoint ce type de pratique depuis le début des années 1990, sous la contrainte de l'intégration monétaire européenne. Les accords interprofessionnels fixent là aussi des cadres qui s'imposent aux

⁶ Pour un bilan, voir Pochet (2005).

négociateurs de branche. La France et le Royaume-Uni ne sont pas véritablement des exceptions à cette orientation dominante. En France, la détermination du salaire minimum sert d'équivalent général au système de négociation de branche, qui réagit avec retard à cette norme. En Grande-Bretagne, l'introduction du salaire minimum est venue compenser la disparition des procédures de négociations coordonnées. Et la revendication sur ce salaire minimum constitue désormais l'un des actes importants des congrès annuels du TUC, alors que la tradition syndicale britannique s'opposait pourtant à toute forme d'intervention étatique sur la négociation salariale. On pourrait certes discuter l'évolution des pays nordiques : ils ont délaissé la politique centralisée de progression salariale qui était la leur, pour aboutir cependant à une forme de coordination nationale qui ne laisse pas aux branches la liberté totale de leurs compromis.

Lorsque des délégués sectoriels se rencontrent à l'échelle européenne pour discuter de la coordination des négociations salariales, ils ne sont pas les représentants de systèmes de négociation homogènes. La question qui se pose est moins " est-il possible de coordonner la négociation dans la métallurgie au niveau européen ? " que : " de quelle légitimité et de quelles justifications dispose le niveau de la métallurgie européenne pour se substituer, même partiellement, au jeu de relations dans lesquelles les fédérations nationales sont insérées ? ".

Les branches sont des constructions sociales. Elles abritent des acteurs qui défendent leur survie en même temps que la justification de leur niveau d'intervention. Les changements intervenus dans les structures syndicales en témoignent : la Grande-Bretagne, l'Allemagne, l'Autriche connaissent des rationalisations des structures syndicales qui ne tiennent pas tant compte de la réalité économique des branches que des logiques de fonctionnement de ces structures (Waddington, 2004). Il n'en va pas très différemment des organisations d'employeurs (IRES, 2001). Les branches ont-elles un avenir dans ces conditions ? Il semble bien que les pays mettent en cause, les uns après les autres, les logiques de regroupement qui avaient conduit à la constitution de ces espaces de négociation. Ce n'est pas sans remettre en cause les autres niveaux de représentation et de coordination syndicale. Que pèsent les confédérations, lorsque les unions qui les composent regroupent des effectifs proportionnellement si importants que les menaces de défection n'ont même plus besoin de s'exprimer ? Le DGB, pris entre *IG Metall* et *Ver.di*, possède-t-il encore un poids significatif dans l'élaboration de compromis entre ses membres ? La question vaut aussi pour le TUC, qui voit se rapprocher des forces syndicales jusqu'alors considérées comme concurrentes. Du côté des entreprises, les plus grandes peuvent envisager de disposer de leur propre logique de représentation et de négociation. Que les plus petites ne s'alignent plus sur les normes promues par ces grandes entreprises ne pose pas problème : elles sont surtout appelées à fournir du travail à meilleur marché. Les disparités salariales et l'inégalité dans la garantie d'emploi internes à la branche deviennent des atouts dans la compétition. Il revient alors à d'autres dispositifs que les négociations de branche de promouvoir la cohésion sociale.

Encadré 1. Quel destin pour la branche en Europe ? Trois exemples

Dans le domaine des relations industrielles comparées, la notion de branche occupe une place privilégiée. Pour les chercheurs, elle permet de disposer de niveaux de comparaison infra-nationale : les comparaisons concernant emploi et travail (salaires, productivités...) peuvent s'appliquer à des objets spécifiques "réellement" échangés sur les marchés. Pour les praticiens, entrepreneurs mais surtout syndicalistes, la branche représente un niveau d'organisation plus propice à l'organisation et à la mobilisation. Elle correspond la plupart du temps à une stratégie de long terme des acteurs constitués à ce niveau. Un bon exemple de ce rôle de la branche est donné, en 2004-2005, par le débat allemand sur la productivité du *Standort*. Il passe par la comparaison des coûts salariaux et des temps de travail, par branches, avec les principaux pays concurrents, que cette concurrence s'exerce sur les marchés de produits (automobile), sur les coûts du travail importable (bâtiment), ou sur les services disponibles à distance (banque, certains soins de santé).

La comparaison internationale ne va cependant pas de soi. Les histoires nationales ont contribué à tracer un contour des branches propre à chaque pays. Cette situation conduit à d'éventuels conflits de "démarcation" entre acteurs, pour reprendre le terme anglais consacré. Les obstacles ne doivent pas être surestimés. Les arrangements nationaux sont le produit de compromis évolutifs (Meilland et Dufour, 2001) et il n'y a pas de raison *a priori* pour que des compromis opératoires ne puissent être trouvés au niveau européen. On trouve une bonne illustration d'une telle possibilité avec la situation des syndicats britanniques au sein des organisations de branche européennes : les mêmes organisations siègent fréquemment dans des branches diverses, représentant à chaque fois une fraction différente de leurs mandants.

L'Observatoire Social Européen et l'IRES ont mené conjointement une série d'enquêtes, dans plusieurs branches d'activité, sur la négociation collective dans les pays de l'Union Européenne. Chaque enquête sectorielle a été reprise dans une édition du rapport annuel sur la négociation collective publié par le Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion Sociale (Dufour et Hege, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004a). Les analyses concernant trois branches d'activité distinctes sont ici présentées de manière synthétique.

La métallurgie

La métallurgie reste en Europe un bastion du syndicalisme. Dans l'ensemble des pays étudiés, les négociations et les accords au sein de cette branche font souvent figure d'exemple pour le reste des secteurs nationaux. Ce constat est renforcé en Allemagne où l'*IG Metall* exerce le leadership syndical, contesté cependant par le méga-syndicat des services *Ver.di* qui revendique l'adhésion de nombreux salariés jusque là membres d'*IG Metall*. De manière générale, la puissance des syndicats de la métallurgie se fonde sur des activités traditionnelles, dont l'influence se réduit aujourd'hui. Les effets de diffusion qu'exerçaient ces activités en direction d'autres secteurs se sont amoindris.

L'intellectualisation des tâches intensifie les difficultés de recrutement et les enjeux d'identité professionnelle sont plus vivement ressentis par les catégories non ouvrières de la métallurgie, qui ne se reconnaissent guère dans les syndicats majoritairement constitués d'ouvriers et ne souhaitent guère lier leur sort à celui de ces derniers.

A l'échelle européenne, la Fédération européenne de la Métallurgie (FEM) prétend aussi à une certaine hégémonie. Elle entend jouer un rôle moteur en matière d'internationalisation de la syndicalisation et de la négociation collective. Après avoir proposé sans succès une centralisation européenne des négociations collectives, par l'intermédiaire de négociations conjointes ou par l'adoption de modalités communes de négociation, la FEM réduit ses ambitions. Elle se résout en 1999, lors de son congrès, à l'adoption d'une résolution sur la coordination des négociations salariales sectorielles. Pour la FEM, une véritable coordination des négociations salariales est nécessaire à la neutralisation du dumping salarial et à la correction d'une distribution des revenus devenue trop défavorable aux travailleurs. Les organisations syndicales affiliées de 25 pays souscrivent à cette résolution au nom de l'euphémisation de leurs stratégies revendicatives. Les progressions salariales devraient se mesurer à l'aune des gains de productivité et des niveaux d'inflation propres aux pays où sont conduites les négociations. La question du niveau où sont mesurés ces gains de productivité (branche ou pays) est soigneusement écartée. Les conditions du partage de la progression salariale entre salaires directs et indirects, emploi et temps de travail, restent de la responsabilité de chaque fédération nationale. L'accord de 1999 est obtenu sous la pression de *IG Metall*, qui regroupe en Europe un tiers des membres syndiqués au sein de la FEM. *IG Metall* fait ainsi entériner de fait au niveau européen ce qui est son propre principe de négociation : gains de productivité + inflation = revendication salariale. L'unanimité se réalise sur ce principe qui aura bien du mal ensuite à trouver une réalisation concrète.

L'atteinte de cet objectif est en effet difficile. Elle bute à la fois sur des difficultés techniques (le rassemblement et la mise en forme d'informations pertinentes) et des réticences politiques. Si le premier obstacle suscite des efforts fructueux (la création au sein de la FEM d'une base de données comparative), le second est plus difficile à franchir. L'écart est grand entre les pratiques nationales, aussi bien conjoncturelles que structurelles, ce qui justifie la priorité accordée à la coordination nationale par les acteurs locaux. Quoique très présentes, les préoccupations européennes n'influent que peu en pratique sur l'organisation de la négociation qui continue de privilégier des objectifs et des modalités résolument nationaux.

Surtout, si l'on dresse le portrait des parties prenantes à la FEM, il apparaît que tout en représentant une sorte d'idéal-type de l'organisation de branche dans le fonctionnement syndical, *IG Metall* est en fait isolé dans son statut. Certes, les pays représentés à la FEM disposent de fédérations consacrées au secteur métallurgique ou de regroupements équivalents. Dans les pays scandinaves, la métallurgie est souvent incluse dans des ensembles plus larges, qui représentent au niveau européen le sous-ensemble métallurgique qu'ils incluent. Le cas de la Grande-Bretagne est plus singulier. Il n'existe plus depuis bien longtemps dans ce pays de négociation de branche (le terme *Branch* fort

utilisé dans le langage syndical britannique se réfère à un principe de regroupement différent, qui concerne les *shop-stewards* appartenant au même syndicat sur un territoire donné, sans considération d'activité économique). Plusieurs syndicats sont susceptibles d'organiser des salariés travaillant dans ce que le continent baptise du terme de "métallurgie" : T&G, GMB, Amicus, pour citer les plus grands. Les délégués britanniques à la FEM proviennent de ces différentes entités, toutes adhérentes, et réagissent sur une base commune aux propositions de la structure européenne. La situation française est encore différente, puisque les différentes obédiences confédérales représentées dans la métallurgie agissent en toute autonomie les unes par rapport aux autres.

L'originalité de *IG Metall* est soulignée par la résistance des fédérations de branche nationales, quelle que soit leur configuration structurelle, à s'insérer dans une négociation même seulement coordonnée au niveau européen. En fait, la fédération allemande est la seule de son espèce à pouvoir agir en toute autonomie sur son propre territoire, pour le type d'accord qui en résulte. Aucun autre pays, spécialement les pays nordiques et aussi la Belgique, ne laissent une quelconque de leurs fédérations de branche conduire des négociations sans qu'elles soient incluses dans des compromis de portée plus vaste.

Dans les faits, les initiatives prises en 1999 par la FEM ne se sont pas traduites par des résultats tangibles sur le contenu des négociations. Les évolutions réelles ont été plus influencées par les contraintes et les enjeux de compétitivité nationale que par la perspective d'une coordination rationnelle de la négociation au niveau européen. La concurrence salariale entre les pays, plus que la coordination, marque les relations entre les négociateurs de branche.

Les transports routiers

Les transports routiers constituent une branche singulière, caractérisée par la mobilité des hommes et des marchandises, sa diversité économique et sociale et son implication dans les moindres activités productives. L'identification même des transports routiers comme branche soumise à négociation et convention collective reste, en France du moins, un travail en cours. Les syndicats sont faibles dans cette activité et éprouvent force difficultés à construire un authentique rapport de forces avec le patronat. Même en Allemagne, pays doté d'un syndicalisme fort et reconnu, l'anémie de la coordination syndicale et la faiblesse de la négociation collective dans le secteur des transports routiers l'isole clairement des pratiques dominantes. La carte conventionnelle du transport routier est inhabituellement éclatée et les salaires pratiqués connaissent des écarts importants entre zones tarifaires. Le marché local impose sa marque bien qu'au sein des grands groupes, la force des syndicats puisse être à l'origine de conventions de groupe plus avantageuses.

En France et en Italie, dans un contexte de faible syndicalisation mais de forte conflictualité, les salariés peinent à amener un patronat éclaté (surtout en Italie) sur le terrain de la coopération. La situation est moins problématique au Royaume-Uni, le syndicalisme des transports s'acclimatant assez bien du cadre britannique resté nostalgique du syndicalisme de métier et privilégiant les niveaux

inférieurs de la négociation. Enfin, les pays scandinaves comme la Suède, disposant d'une forte syndicalisation, s'opposent plutôt aux interventions étatiques pour lesquelles les pays du sud militent.

Aussi, la mise en place d'une coordination syndicale européenne est particulièrement difficile dans ce secteur par nature soumis à internationalisation. L'ETF (*European Transport Workers' Federation*) peine à s'imposer. La diversité entre les pays (différences de syndicalisation, de réglementation, de rémunération, etc.) et au sein des pays (différences statutaires entre chauffeurs intra-urbains et nationaux, entre chauffeurs indépendants et salariés, etc.) l'emporte sur l'identification des intérêts communs. Il s'agit pourtant d'une activité en profonde transformation (du seul acte de transport à la gestion globale de la logistique) qui concentre sur elle bien des mutations contemporaines. Ces changements ne simplifient pas, pour les syndicats de salariés, la multiplicité et la compétition des organisations au sein du camp patronal. Celui-ci reste vigilant à l'égard d'une réglementation européenne susceptible d'imposer des normes plus contraignantes sur les horaires et les salaires. La concentration en groupes de grande taille pourrait modifier à terme les conditions de la négociation, si les salariés concernés en tiraient une identité collective plus affirmée.

La manutention portuaire

La manutention portuaire relève d'une longue tradition historique. Il s'agit d'une des professions les plus anciennement reconnues et internationalement répandues. Son intérêt économique reste stratégique, en dépit d'une diminution continue des effectifs. Le secteur portuaire connaît, en raison de l'internationalisation et du volume croissants des échanges, une expansion considérable et d'intenses mutations techniques et organisationnelles (complexification de la logistique, accélération des cadences, amélioration des techniques de fret, etc.).

A la différence du secteur des transports routiers, le secteur portuaire bénéficie d'une très forte syndicalisation (chez les patrons comme chez les dockers) et d'une présence syndicale active dans la plupart des pays d'Europe, notamment en Allemagne, aux Pays-Bas, en Belgique, en Italie.

Les cas de la France et du Royaume-Uni sont à part. La France reste à l'écart du développement de l'activité portuaire (alors qu'elle possède plus de frontières maritimes que nombre de ses partenaires européens).

Au Royaume-Uni, le secteur garde la trace de l'antagonisme avec le gouvernement conservateur de Margaret Thatcher. Le syndicalisme des dockers britanniques a éclaté au niveau national sans se dissoudre localement. Le régime du contrat individuel a progressivement supplanté celui des contrats collectifs, conduisant ainsi à la dualisation du personnel portuaire : d'une part, des travailleurs permanents représentant 60% de la main d'œuvre, qualifiés et syndiqués, dont les salaires n'ont rien à envier aux travailleurs continentaux couverts par des conventions collectives ; d'autre part, des travailleurs aux statuts précaires, aux conditions de travail dégradées et aux rémunérations nettement inférieures. Cette seconde catégorie permet aux ports de disposer, au-delà du noyau qualifié, d'un

volant de main d'œuvre permettant d'ajuster les effectifs de manière rapide, cette exigence de flexibilité jouant un rôle primordial dans le secteur portuaire.

La force de l'organisation et de la représentation syndicales confère au secteur portuaire une capacité de mobilisation internationale dont a témoigné le renvoi en troisième lecture de la directive européenne de *port package* à laquelle les dockers étaient farouchement hostiles (bien que les avis sur la question aient été partagés, l'Italie et Royaume-Uni s'y montrant moins opposés que leurs homologues européens). Les responsables syndicaux et patronaux de certains pays (Allemagne, Belgique, Pays-Bas) se rencontrent fréquemment afin d'éviter les dissensions sur les conditions de travail : la combinaison entre la très forte syndicalisation des travailleurs portuaires et la culture consensuelle au sein de ces pays favorise l'établissement et le respect de normes qui assurent des conditions de travail et de rémunération quasi identiques, limitant ainsi les risques de dumping.

La mise en place d'une coordination syndicale européenne dans les secteurs de la manutention portuaire apparaît nettement plus envisageable et probable que dans le secteur des transports routiers. A condition toutefois que la coopération transnationale existante (notamment entre l'Allemagne, la Belgique et les Pays-Bas) constitue une étape en direction d'une véritable coordination d'échelle communautaire, et non pas une alternative.

2. Le retour du marché dans la détermination des structures et des dynamiques salariales ?

La dégradation largement généralisée, en Europe, de la portée normative de la négociation collective sur les salaires incite à porter attention aux modalités qu'emprunte la réaffirmation de leur détermination marchande. Des évolutions sensibles, sans que l'ampleur doive en être surestimée, sont repérables : le marché ne se substitue pas simplement à la négociation collective mais s'insinue dans son déroulement et pèse sur ses résultats. Ce "retour du marché" dans la détermination des salaires mérite analyse, afin d'en comprendre pleinement les modalités et la portée.

2.1. Une interpénétration renforcée du marché et de la négociation

Les études cherchant à décrire et analyser la formation et la dynamique individuelles des salaires témoignent de leur sensibilité accrue aux conditions prévalant sur le marché externe du travail. Aussi bien le "salaire de réservation" du candidat à l'emploi que la "biographie salariale" du travailleur sont devenues, au cours des dernières décennies, plus sensibles aux conditions de marché gouvernant l'accès à l'emploi.

Ainsi, Addison, Centeno et Portugal (2004) explorent cette question à partir d'une approche en termes de "salaire de réservation", lequel correspond théoriquement au niveau de salaire qui décide le chômeur à accepter une offre d'emploi, et en mobilisant, sur la période 1994-1999, les données individuelles issues du Panel Européen Communautaire des Ménages. Dans cette enquête, deux questions sont très directement posées aux personnes à propos du temps de travail souhaité et de la rémunération nette associée à cette durée. Le salaire de réservation est *a priori* une grandeur fortement dépendante des préférences individuelles. Mais, lorsque les déterminants du salaire de réservation sont empiriquement étudiés par les auteurs, il apparaît peu élastique au niveau des allocations chômage, mais très sensible, sur un mode procyclique, aux conditions macroéconomiques. Les auteurs montrent aussi que, sur la période étudiée, le taux d'arrivée des offres d'emploi sur le marché du travail est très bas et les taux d'acceptation de ces offres très élevé, supérieur à 90%, si bien que le salaire de réservation ne paraît jouer qu'un rôle très faible. Un nombre significatif de travailleurs accepte des emplois rémunérés en dessous du salaire de réservation déclaré et cette acceptation peut effectivement modifier l'ordre de la file d'attente des demandeurs d'emploi : *"Our results contain a clear suggestion that the relationship between accepted wages and duration of unemployment shadows the relationship between reservation wages and unemployment duration, as would be expected from job search theory"* (p.16).

A partir de données individuelles et longitudinales, Koubi (2004a et b) a étudié la déformation des carrières salariales sur les cohortes successives de salariés français, de 1967 à

2000. En moyenne, la carrière salariale des cohortes nées trop tard pour bénéficier des trente glorieuses s'est dégradée par rapport aux générations précédentes. Le "salaire permanent" d'une cohorte donnée, c'est-à-dire la moyenne des salaires perçus sur l'ensemble de leur vie active par les individus appartenant à cette cohorte, a augmenté jusqu'aux cohortes nées au début des années 1940. Il a ensuite progressivement diminué jusqu'à la cohorte née en 1956, avant de se stabiliser. Lorsqu'il est mesuré non pas en termes de salaire annualisé mais en termes de salaire effectivement perçu, il baisse de nouveau, sous l'impact de la diffusion des formes particulières d'emploi et du temps partiel, pour les cohortes nées à partir du milieu des années 1960. Ce n'est pas seulement le salaire permanent des cohortes nées trop tard qui est affecté par la détérioration du marché du travail postérieure aux trente glorieuses, mais le profil de carrière des individus appartenant à ces cohortes. Les salaires de départ des générations nées après 1950 ont été dégradés par la détérioration de leurs conditions d'insertion sur le marché du travail. Ce recul a pu être compensé par une progression ensuite plus rapide en début de carrière, mais les carrières salariales individuelles au sein des cohortes sont de plus en plus différenciées pour ces générations arrivées sur le marché du travail à la fin des "trente glorieuses". Les carrières individuelles sont moins ordonnées et homogénéisées par la perspective d'insertion commune et durable au sein de marchés internes aux entreprises, dont la gestion associe la progression salariale à la reconnaissance de l'expérience et de l'ancienneté. La dispersion accrue des profils de carrière au sein des générations récentes reflète les fortes disparités de l'insertion professionnelle des jeunes salariés. La montée en puissance des formes particulières d'emploi joue son rôle à cet égard.

A ces effets propres au marché du travail, il faut ajouter l'impact, sur les rémunérations, de la prise en compte des performances commerciales et financières des entreprises au travers des composantes variables de la rémunération. Cette prise en compte fait ressentir plus directement à la rémunération les aléas et les fluctuations des marchés de biens et d'actifs et du positionnement de l'entreprise sur ces marchés. Globalement, en Europe, l'incidence accrue des rémunérations variables a accompagné la décentralisation de la négociation collective (EIRO, 2001), mais les systèmes de rémunération variable sont souvent introduits à l'initiative discrétionnaire de l'employeur ou sur la base d'une négociation directe et individualisée avec les salariés, sans participation ou contrôle des syndicats : non seulement la négociation collective est davantage décentralisée mais sa portée s'en trouve amoindrie. Le poids de ces modes de rémunération variables n'est désormais pas négligeable, même si les différences sont sensibles d'un pays à l'autre (cf. tableaux 5 et 6).

Tableau 5
Pourcentage d'entreprises proposant une participation financière des salariés en Europe 1995-1996

Pays	Salaire à la performance	Participation financière des salariés	Salaire à la performance et participation financière des salariés
France	51%	1%	6%
Royaume-Uni	28%	11%	12%
Suède	19%	1%	1%
Pays-Bas	13%	3%	0%
Allemagne	12%	3%	1%
Danemark	9%	5%	1%
Irlande	7%	3%	1%
Portugal	6%	3%	0%
Espagne	6%	8%	2%
Italie	3%	2%	1%

Source: EIRO (2001).

Tableau 6
Proportion du salaire global pouvant être attribuée à la rémunération variable, UE et Norvège

Pays	Pourcentage (fourchette)
Autriche	5% à 15% dans l'industrie; 30% dans la "nouvelle économie"
Belgique	sd (mais un projet de loi stipule que la participation financière ne peut dépasser 40% de l'ensemble de la masse salariale ou 20% des bénéfices)
Danemark	sd (mais non négligeable)
Finlande	Moyenne de 5%, mais jusqu'à 20%
France	8,2% (statistique de 1997 pour les entreprises combinant la participation et l'intéressement)
Allemagne	5% à 27%
Italie	3% à 5% (dirigeants non compris)
Pays-Bas	10% à 15%
Norvège	Généralement inférieure à 10% (50% des salariés concernés déclarent que cette proportion est inférieure à 5%)
Portugal	sd (mais en hausse)
Espagne	10% à 20%
Suède	25%
Royaume-Uni	2,9% à 5% pour le salaire au mérite; 5% à 9% pour le salaire au rendement

Source: EIRO (2001).

L'enjeu porté par la diffusion des modes variables de rémunération a été tôt perçu. Il est ainsi énoncé par Faugère (1988, p.135) : « ... la notion de salaire de base perd de sa signification : à la limite, une individualisation totale des salaires rendrait impossible la mesure de l'évolution d'un taux de salaire. Le prix du travail devient ainsi une notion plus

floue ». Néanmoins, les évolutions intervenues à la suite de ce pronostic ne sont pas de l'ordre d'une dissolution fatale du salaire comme prix du travail relevant de normes collectives. Au seuil de la décennie 1990, une enquête de Reynaud (1990a et b) démontrait d'ailleurs, dans le cas des ouvriers français, l'extension du salaire mensuel exclusivement au temps, à l'encontre des formules de salaire mensuel variable, avec prime de rendement individuel ou collectif. Cette extension était d'abord le fait des secteurs à main d'œuvre qualifiée, investissant fortement et à gains de productivité élevés, qui pouvaient y trouver leur compte en termes de maîtrise des évolutions salariales. Bénédicte Reynaud remarquait cependant que ses conclusions ne concernaient que les primes mensuelles, ce qui n'excluait pas l'introduction de nouvelles formes de rémunération variable. Après une phase de convergence vers le salaire mensuel au temps, assiste-t-on, non pas au retour des primes de rendement individuelles "à l'ancienne" mais à la diffusion de nouvelles modalités de rémunération flexibles, complémentaires avec le salaire au temps ?

Si on retient le champ des entreprises de dix salariés au moins, hors Bâtiment, 78% de la rémunération brute d'un salarié du secteur privé correspond au salaire brut de base, et, sur la part restante, les primes à périodicité fixe, généralement indexées sur le salaire de base, les primes d'ancienneté et les primes de contrainte de poste représentent ensemble près de 9% de la rémunération (Pouget, 2005, à partir de l'enquête INSEE sur la structure des salaires de 2002). Les primes de performance individuelle ou collective représentent un peu plus de 3% tout comme la participation et l'intéressement (y compris l'abondement des plans d'épargne salariale). La part flexible de la rémunération reste globalement limitée, mais l'auteur de l'étude insiste sur les disparités par catégories et par activités, même si leur connaissance exacte supposerait de disposer de données par centiles de la distribution et pas seulement par déciles... Au niveau des déciles, degré de finesse maximal autorisé par l'enquête structure des salaires, l'impact des primes et compléments de salaire sur les inégalités de rémunérations globales reste limité. De manière plus générale, l'étude récente de l'INSEE, *Les salaires en France* (2005), insiste sur la diversification des situations salariales au sein même de chaque catégorie socio-professionnelle.

Dans le cas français, le recours aux modes variables de rémunération apparaît comme un moyen de flexibiliser la rémunération salariale surtout dans les grandes entreprises. Ainsi, Coutrot et Mabile (1993) montrent que les primes d'intéressement concourent à ralentir la progression des salaires de base dans les établissements de plus de 300 salariés, en particulier en cas d'absence d'accord sur cette progression. Mais il paraissait difficile, pour ces mêmes auteurs, de parler d'une substitution généralisée des primes d'intéressement à la hausse des salaires de base. Les pratiques et les rapports de force locaux font sentir leur poids, notamment dans des PME où l'intéressement peut contribuer positivement à la dynamique globale des rémunérations. Des études plus récentes de la DARES (Brizard, 2004 et 2005) mobilisent l'enquête sur l'individualisation des salaires de base. Portant sur la période 1999 à

2003, qui recouvre le sommet de l'expansion et le retournement consécutif, elles actualisent et précisent la portée des pratiques d'individualisation sur la dynamique salariale : lorsque les salariés ne bénéficient que d'augmentations générales, la progression de leurs salaires est moindre que s'ils ont accès à des augmentations individualisées (tableau 7). Mais le poids de celles-ci est accru par l'absence d'accord salarial (tableau 8). Ce poids recule entre 2000 et 2002, aussi bien en termes de salariés concernés que de contribution à l'augmentation globale des rémunérations. Les pratiques d'individualisation se substituent ainsi pour partie à la négociation lorsque celle-ci défaille (mais des négociations concluantes peuvent amener des hausses globalement du même ordre) et elles confirment leur caractère procyclique. Le pourcentage de salariés augmentés bénéficiant uniquement d'augmentations individualisées recule avec le ralentissement de l'activité : il passe de 31,6% à 17,9% entre 1999 et 2002 avant de remonter à 23,4% en 2003, année de reprise. S'il veut limiter le risque affectant sa rémunération, le salarié a intérêt à ce que celle-ci mixte des augmentations générales et individualisées et à ce que les premières bénéficient de négociations actives.

Tableau 7
Augmentation des salaires selon le type d'augmentation accordée

	<i>En pourcentage</i>			
	1999	2000	2001	2002
Augmentation générale seule	1,9	2,0	2,3	2,1
Augmentation mixte	2,2	2,7	3,0	3,0
Augmentation individualisée seule	2,0	2,5	2,7	2,6
Lecture : on considère ici l'existence d'au moins une augmentation. On exclut les salariés des entreprises qui n'ont pas accordé d'augmentation. En 2002, pour les salariés qui ont perçu seulement une augmentation générale, la rémunération a progressé de 2,1% en moyenne. Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus, du secteur marchand non-agricole.				

Sources : Dares pour les enquêtes Individualisation 1999 à 2002.

Tableau 8
Partage de l'augmentation totale de salaire
selon l'existence de négociations et d'accords salariaux

	<i>En pourcentage</i>			
	1999	2000	2001	2002
Aucune négociation				
Augmentation totale	1,4	1,7	1,8	1,6
dont : augmentation générale	0,7	0,9	1,0	0,9
augmentation individualisée	0,7	0,8	0,8	0,7
Négociation salariale sans accord				
Augmentation totale	1,5	2,2	2,6	2,4
dont : augmentation générale	0,4	0,7	1,0	1,1
augmentation individualisée	1,1	1,5	1,6	1,3
Négociation salariale suivie d'un accord				
Augmentation totale	1,6	2,1	2,5	2,5
dont : augmentation générale	0,7	1,0	1,4	1,4
augmentation individualisée	0,9	1,1	1,1	1,1
Lecture : en 2002, pour les salariés des entreprises de plus de 50 salariés où il n'y a pas eu de négociation, l'augmentation moyenne accordée s'élève à 1,6 % dont 0,9 % d'augmentation générale et 0,7 % d'augmentation individualisée Champ : ensemble des salariés des entreprises de 50 salariés ou plus, du secteur marchand non-agricole.				

Sources : Dares pour les enquêtes Individualisation 1999 à 2002.

D'après Brizard (2004)

Ce “retour du marché”, ainsi apparent au travers d’un certain nombre de manifestations de la dynamique salariale, participe à la redistribution des risques entre capital et travail. La montée en puissance des actionnaires institutionnels dans le capital des entreprises réduit l’aversion au risque comparativement à un capitalisme de tradition familiale : ces investisseurs institutionnels peuvent diversifier leurs risques et incitent en conséquence une entreprise donnée à plus d’audace dans la prise de risque. Ce faisant, l’asymétrie se creuse avec des salariés, dont l’emploi, nécessairement localisé dans une entreprise donnée, devient plus vulnérable à cette prise de risque actionnariale (Blivet, Landier et Thesmar, 2005). L’accès collectif et individualisé des salariés à des revenus issus de droits sur le capital de leur entreprise apporte-t-elle une correction à cette asymétrie ? Aussi bien l’emploi que la rémunération du salarié risquent d’être soumises, conjointement, à des menaces de nature procyclique. La “désocialisation” de la rémunération salariale et son indexation partielle sur la rémunération du capital ne suppriment pas l’asymétrie avec le capital, plus à même de jouer la loi des grands nombres pour diversifier ses risques.

Les réactions syndicales face à l’annonce, au printemps 2005, de mesures de déblocage de l’épargne salariale par le gouvernement Raffarin, dans la foulée de mesures déjà prises en 2004, sont symptomatiques. Ces mesures permettront une mobilisation plus aisée des sommes nouvellement versées au titre de la participation à des fins de consommation ou d’affectation à un dispositif d’épargne d’entreprise. Les entreprises sont également incitées à verser une prime exceptionnelle d’intéressement en contrepartie d’une réduction de l’impôt sur les sociétés. Les syndicats craignent que de telles mesures, en dépit du soutien qu’elles peuvent apporter à la consommation, ne se substituent à une véritable négociation salariale et ne contribuent à la fragilisation de la protection sociale, les primes au titre de la participation financière étant exonérées de cotisations.

L’interpénétration renforcée du marché et de la négociation dans la détermination des salaires incite à en approfondir l’analyse et la compréhension. Friot (1998, 2004) propose une grille de lecture plus nuancée que la simple opposition binaire entre déterminations marchande et socialisée du salaire, en envisageant la question sur l’ensemble du cycle de vie du salarié. L’approche qu’il propose par les “régimes de ressources” analyse les tendances contrastées que prend la valorisation contemporaine du travail : à l’affirmation du salaire socialisé qui constitue la reconnaissance conventionnelle d’une qualification par la rémunération monétaire et l’accès aux droits et prestations associés, s’oppose la relance de régimes qui expriment la subordination du travail au “droit de propriété lucrative” (le salaire différé ou préfinancé, calculé sur un mode actuariel, ou encore l’épargne salariale). Le salaire socialisé n’est pas fixé par l’établissement d’une relation immédiate (et au demeurant incertaine) entre la contribution productive de la personne et sa rémunération. Il relève de grilles conventionnelles dont l’établissement passe par la négociation et la délibération. Sur

un plan normatif, le droit à la carrière peut être conçu comme le dénouement positif de l'antinomie entre régimes socialisés et marchand de la détermination du salaire. Il désigne la définition des conditions réelles de possibilité d'une telle carrière pour chaque personne. Sa mise en œuvre passe par une configuration appropriée des ressources marchandes et publiques auxquelles cette personne peut accéder au cours de sa trajectoire biographique, en fonction de son rapport à l'activité.

Le "retour du marché" n'affecte pas identiquement la capacité des syndicalismes nationaux à en assumer l'impact. Dans sa typologie des syndicalismes européens, Hyman (2001) utilise les trois critères du rapport au marché, à la classe et à la société pour distinguer entre ces syndicalismes. Les syndicalismes nationaux porteurs d'une tradition de *business unionism* ou de *market-oriented trade unionism*, à commencer par le syndicalisme britannique, sont *a priori* plus à l'aise, toutes choses égales par ailleurs, pour composer avec les forces du marché, en se comportant comme de véritables acteurs de ce dernier. Mais comme l'ajoute cet auteur: "*The 'higgling of the market' was a game readily played by those with advantages in terms of the quality of their labour power*" (Hyman, 2001, p.171)

Du poids accru du marché sur les conditions et les résultats de la négociation collective, il n'est pas aisé de déduire les implications pour la dynamique globale des salaires. Se plaçant sur le plan de l'agrégation, du passage du micro au macro, Fitoussi et Passet (2000, p. 40) relèvent en effet que " le marché externe du travail comme lieu d'ajustement ne conduit pas en général à une forte flexibilité agrégée des salaires réels ". Lorsque l'ajustement des salaires passe par la renégociation individuelle lors de la réembauche après l'abandon d'un emploi antérieur, cet ajustement est plus diffus et progressif que lorsqu'une négociation centralisée ou coordonnée permet explicitement de prendre en compte les contraintes macroéconomiques et les externalités collectives dans la détermination des salaires. La soumission dominante du salaire au marché externe renforce la dispersion des salaires mais ne garantit pas la gouvernabilité globale du système salarial.

2.2. La théorie économique et la négociation salariale

Le salaire est une grandeur individuelle, qui, après agrégation, est une variable-clef du raisonnement macroéconomique. La détermination des salaires peut donc être appréhendée à partir de modes de raisonnement qui privilégient une approche “individualiste” ou “holiste”, sans que cela préjuge obligatoirement de la substance même de l’approche en jeu, de ce qu’elle a à dire sur le rôle des salaires dans l’équilibre et la croissance économiques. Ce sont là différentes approches axiomatiques d’ordre économique, dont il importe d’explorer les implications pour la compréhension des relations professionnelles dans le domaine salarial. Cette partie passe en revue de manière synthétique les “messages” que délivrent à cet égard les théories économiques contemporaines qui relèvent du *mainstream* et certaines études empiriques qu’elles suscitent: les unes et les autres jouent en effet leur rôle dans les argumentaires publics et politiques sur la question salariale⁷.

2.2.1. L’approche individualiste

2.2.1.1. L’idéal concurrentiel de la société salariale a-t-il un sens pratique ?

Prendre comme point de départ le rapport de l’individu au salaire n’est pas neutre : ce point de départ a de fortes implications axiomatiques. Les individus qui souhaitent travailler et recherchent un emploi décident de l’acceptation d’une offre d’emploi, lorsque la possibilité leur en est donnée, en fonction des avantages et des coûts qu’ils en escomptent :

- Le *salaire de réserve* est le niveau de salaire suffisant pour persuader l’individu de participer au marché du travail. Il décide du passage de l’inactivité à l’activité.
- Le *salaire de réservation* prend en compte la possibilité du chômage. Le chômeur est une personne en recherche d’emploi. Le salaire de réservation correspond au niveau de salaire qui décide le chômeur à accepter une offre d’emploi. La probabilité de sortie du chômage et la durée moyenne du chômage dépendent de la fréquence d’arrivée des offres d’emploi et de la distribution des salaires offerts. Les paramètres qui gouvernent la prospection individuelle d’emploi et le salaire de réservation constituent des caractéristiques-clefs du marché du travail.

Le salaire de réservation est une grandeur fondamentale. Il indique les “prétentions” salariales du chômeur à la recherche d’un emploi. Les contraintes et les incitations qui font baisser le salaire de réservation font baisser le chômage, toutes choses égales par ailleurs. Sur un marché du travail où la concurrence tourne à l’avantage des employeurs, ceux-ci n’auraient aucune raison de payer plus que le salaire de réservation, c’est-à-dire juste de quoi attirer la

⁷ Le manuel de Cahuc et Zylberberg (2001), à la fois représentatif du *mainstream* et fort bien informé à cet égard, a été utilisé de manière privilégiée. Leur ouvrage plus récent (2004) reprend et met en forme à destination d’un public élargi certaines analyses-clefs détaillées dans le manuel, en explicitant leur portée politique.

main d'œuvre dont ils ont besoin : le salaire courant s'aligne sur le salaire de réservation, lequel est égal au gain dont bénéficie un chômeur (le gain net du coût de la recherche d'un emploi). Ce ne sera pas le cas si les travailleurs disposent d'un "rapport de forces" suffisant, c'est-à-dire si l'état du marché du travail leur permet de répondre positivement à une offre d'emploi alors qu'ils ont déjà un emploi. Les travailleurs connaissent alors des transitions leur permettant d'être mieux payés que le salaire de réservation, qui constitue la borne inférieure de la distribution des salaires et le salaire d'embauche des nouveaux arrivants sur le marché du travail ; c'est un salaire minimum endogène, déterminé par l'ensemble des paramètres qui gouvernent l'équilibrage du marché du travail.

Grandeur fondamentale, le salaire de réservation n'est cependant pas directement observable dans un monde imparfait où le marché du travail n'est pas laissé à son libre équilibrage. Si le marché du travail est suffisamment flexible, la borne inférieure de la distribution salariale ne devrait cependant pas être très différente du salaire de réservation et celui-ci peu au-dessus du gain net alloué au chômeur : les prétentions des chômeurs sont contraintes au réalisme et la gestion salariale des entreprises en prend acte.

Si les travailleurs sont hétérogènes, le salaire de réservation n'est pas non plus défini de manière unique. L'hétérogénéité des travailleurs et/ou des emplois suscite des différences compensatrices de salaires, en fonction de la pénibilité et de la productivité associées à l'effort individuel. Les imperfections du marché du travail (par exemple les coûts d'embauche et de licenciement qui freinent la mobilité) créent cependant des "rentes de situation" qui empêchent le respect de ces différences compensatrices. Lorsque les contrats de travail sont renégociables après l'embauche, parce que, faute d'envisager l'ensemble des éventualités pouvant survenir, ils sont incomplets au moment de leur signature, les salariés en place peuvent capter ces rentes (ils se livrent à un "*hold-up*" !). La structure salariale s'éloigne d'une structure de référence qui soit conforme à l'équilibre du marché concurrentiel.

Cet éloignement peut aussi tenir au comportement des entreprises lui-même. Lorsque l'entreprise est en situation de monopsonne sur le marché du travail (par exemple, sur un bassin d'emploi où les entreprises n'entrent pas sans coût et où les candidats à l'emploi font preuve d'une mobilité limitée), elle est tentée par la discrimination des candidats à l'emploi : l'emploi et les salaires sont réduits comparativement au niveau de l'équilibre concurrentiel. L'existence d'un salaire minimum peut jouer un rôle correcteur, tant qu'il incite les entreprises à se rapprocher de cet équilibre en embauchant plus pour bénéficier d'une productivité marginale du travail élevée et rentabiliser ainsi le coût salarial correspondant.

Les facteurs éloignant la structure salariale de la structure concurrentielle sont multiples :

- Les normes sociales d'équité prises en compte dans les salaires individuels.
- La difficile observabilité des capacités et efforts productif des individus, qui pousse l'employeur à proposer des salaires d'efficience incitatifs et attractifs.

- L’assurance, face au risque, que constitue la rigidité du salaire réel : celui-ci est sensible au chômage lorsque le nouveau salarié est embauché, beaucoup moins après, lorsque le contrat de travail ne peut être rompu aisément.
- Les discriminations frappant les individus en fonction de leur appartenance à des groupes supposés dotés de caractéristiques affectant leur efficacité productive.

Lorsque les contrats de travail sont gérés au sein d’un marché interne, l’appréciation de la distance entre la structure salariale et la structure concurrentielle nécessite une vision dynamique. Les systèmes de promotion déconnectent le salaire et la productivité instantanée. La structure salariale est incitative lorsqu’elle incite à travailler efficacement pour être promu et avoir un meilleur salaire plus tard. La promotion permet de lutter contre l’attraction des meilleurs par les concurrents. Le nouvel embauché peut être payé en-dessous du salaire de marché conforme à sa productivité marginale mais il peut espérer être payé au-dessus après une ancienneté suffisante, et ce même si cette productivité bénéficie de l’expérience qu’il acquiert. Si le salaire minimum est excessif, il gêne les entreprises dans la mise en œuvre d’un profil de carrière incitatif et devient facteur de chômage, par freinage de l’embauche.

Il est donc bien difficile, au vu même de ces analyses, de considérer les écarts à la structure salariale concurrentielle comme “illégitimes”, au sens où ils devraient être compris comme des imperfections écartant la structure salariale de la normalité. En particulier la coexistence des marchés internes et externes, c’est-à-dire la présence d’entreprises constituant en leur sein des marchés internes fortement organisés, sont productrices de “distorsions” qui ne peuvent être vécues comme de simples anomalies. Lorsque certains fondent l’espoir que la décentralisation des relations professionnelles permettra de retrouver une structure salariale plus conforme à l’équilibre concurrentiel, ils expriment donc une certaine négation de la réalité même des marchés internes et de l’entité constituée par l’entreprise. Dans le chapitre sur les salaires de l’édition 2004 des *Perspectives de l’emploi*, l’OCDE reconnaît d’ailleurs ce débat : « ... les économistes ne sont pas tous d’accord pour considérer que la structure relative des salaires qui émergerait d’un marché compétitif “au comptant” constitue la référence appropriée » (p.145). L’encadré 2 développe un commentaire plus substantiel sur cet aspect, central dans cette édition 2004 des *Perspectives de l’emploi* de l’OCDE.

Les économistes qui ont développé l’analyse des imperfections et des asymétries de l’information considèrent en effet qu’il s’agit de facteurs susceptibles de biaiser le rapport des forces entre employeurs et salariés au détriment des seconds. Le salarié licencié est difficilement en situation d’user de sa mobilité potentielle comme d’un pouvoir, comparativement au détenteur du capital. Les syndicats sont, avec l’intervention publique, un moyen de prendre en compte les coûts d’information et de constitution du marché. L’intervention publique et syndicale sur le marché du travail n’est pas réductible à un impératif d’équité mais peut concourir à une meilleure efficience de ce marché (Stiglitz, 2002).

**Encadré 2. Pour l'OCDE, millésime 2004, les syndicats faussent la structure
plutôt que le niveau des salaires**

Le rapport de l'OCDE *Perspectives de l'emploi 2004* contient un chapitre intitulé "La fixation des salaires : aspects institutionnels et résultats". Ce chapitre passe en revue les études analysant "l'incidence des mécanismes institutionnels de négociation salariale sur le niveau global des rémunérations, la structure des salaires relatifs et les divers résultats non salariaux". La question, double, est de savoir si cette incidence se traduit : "i) par un niveau moyen de salaire trop élevé par rapport à la productivité ; ou ii) par une structure salariale comprimée qui ne rend pas compte de manière adéquate des différences de productivité entre travailleurs et entre régions" (p.141). On remarquera la tonalité d'emblée fortement asymétrique et normative de cette double question : on pourrait aussi se demander si les salaires ne sont pas trop bas, après deux à trois décennies où leur part dans la valeur ajoutée a plutôt eu tendance à décroître ! Bien sûr, l'OCDE admet l'impact du chômage sur la modération salariale observable au sein des pays européens depuis la fin des années 1970 mais accompagne cette observation d'une interrogation plus subtile : à taux de chômage donné (ce qui relève d'une histoire malheureusement virtuelle), les pressions salariales seraient restées trop fortes. Ceci contribuant d'ailleurs à expliquer cela : pour un taux de chômage faible, la progression des salaires réels tend à dépasser les gains de productivité, si bien qu'un chômage élevé reste incontournable pour contenir cette progression. L'indicateur d'écart de salaires réels mesuré par l'OCDE, qui entend mesurer le degré de pression salariale compte tenu du taux de chômage observé, reste élevé au seuil des années 2000. Le mode de formation des salaires n'aurait pas été assez structurellement modifié et le chômage sert de force de rappel face à ces prétentions salariales persistantes. D'où la mise en cause des systèmes de négociation et du rôle des syndicats, logés au cœur de cette structure salariale.

Il reste que le *survey* empirique de l'OCDE débouche, au moins pour le premier aspect de la question posée, sur un agnosticisme d'autant plus remarquable que sa nuance tranche avec des conclusions antérieurement plus radicales : "Aucune association solide n'est évidente entre, d'une part, les indicateurs des négociations salariales établis dans ce chapitre et, d'autre part, le taux de croissance des salaires réels globaux ou encore les variables non salariales, y compris les taux de chômage" (p.142). Sur ce plan, les analyses fouillées de Traxler et *alii* (2001) sont largement confirmées par la revue plus générale de l'OCDE. L'hypothèse de Calmfors et Driffil (1988) est, comme chez ces auteurs, sérieusement relativisée : la courbe en cloche, entre performances d'emploi et degré de centralisation / coordination de la négociation salariale, n'est pas stable au cours du temps : "les pays à centralisation / coordination intermédiaire obtiennent les meilleurs résultats durant les années soixante-dix, les plus mauvais ensuite" (p. 174).

Les conclusions restent plus franches pour la seconde question, y compris sur la base des tests empiriques pratiqués par l'OCDE pour son rapport : la présence, la force et l'activisme syndicaux

poussent à un égalitarisme salarial qui éloigne la structure salariale d'une structure des salaires relatifs conforme aux différences de productivité (selon les secteurs, les firmes, les individus) et, conséquemment, au plein emploi des différentes catégories de main d'œuvre. Depuis trente ans, la progression de l'inégalité salariale est positivement liée aux performances d'emploi. A cet égard, le diagnostic de l'étude de l'OCDE sur l'emploi de 1994, "mettant en garde contre une trop grande compression de la distribution des salaires, qui conduit à un assèchement de la demande de travailleurs peu qualifiés", reste confirmé. Les dispositifs de salaire minimum, lorsqu'ils manquent de souplesse et/ou ne sont pas corrigés par des mesures de type fiscal, peuvent contribuer à cet assèchement. La recherche d'une compression de la distribution des salaires à sa borne inférieure peut être délibérée de la part des syndicats, comme ce fut le cas dans les années 1990 en Norvège et en Suède : l'emploi des travailleurs faiblement qualifiés risque d'en subir le contrecoup. Il semble aussi que l'emploi des jeunes, munis d'une faible expérience professionnelle, souffre d'une dispersion salariale trop limitée. Le diagnostic de l'OCDE est ferme : "...les pays de l'OCDE où la fixation des salaires a eu tendance à neutraliser les pressions exercées par le marché pour que les écarts de salaires se creusent en ont payé le prix par une moindre progression de l'emploi" (p. 155), même s'il est assorti d'une clause de prudence : "Compte tenu de l'incertitude quant à la référence appropriée, il est fondamentalement difficile de déterminer directement si la structure relative des salaires observée dans un pays donné au cours d'une période donnée est trop resserrée" (p.153). Encore faudrait-il, en effet, que les outils théoriques et empiriques des économistes leur permettent de déterminer cette référence appropriée.

Les facteurs précis qui limitent, éventuellement à l'excès, la dispersion salariale ne sont pas simples. Le taux de syndicalisation et le degré de couverture conventionnelle semblent jouer en partie comme substituts réciproques, d'une part parce qu'une forte couverture conventionnelle peut suppléer à la faiblesse de la syndicalisation (comme en France), d'autre part, parce qu'une couverture conventionnelle élevée, via l'extension administrative ou légale des conventions, constitue "un puissant mécanisme qui étouffe la concurrence sur les marchés du travail et des produits" (p.165). Lorsque la négociation salariale est dotée d'une forte consistance au niveau sectoriel, la pratique d'extension confère d'importants degrés de liberté aux résultats de la négociation par rapport à la syndicalisation apparente. La conjonction d'une syndicalisation élevée, d'une large couverture conventionnelle et d'une forte centralisation / coordination des négociations réduit significativement la dispersion salariale, notamment en poussant à la hausse les salaires relatifs de certaines catégories (jeunes, femmes, travailleurs âgés). Plasman et Rycs (2000) montrent que cet impact est lié à la réduction conséquente de la fréquence des emplois à bas salaires.

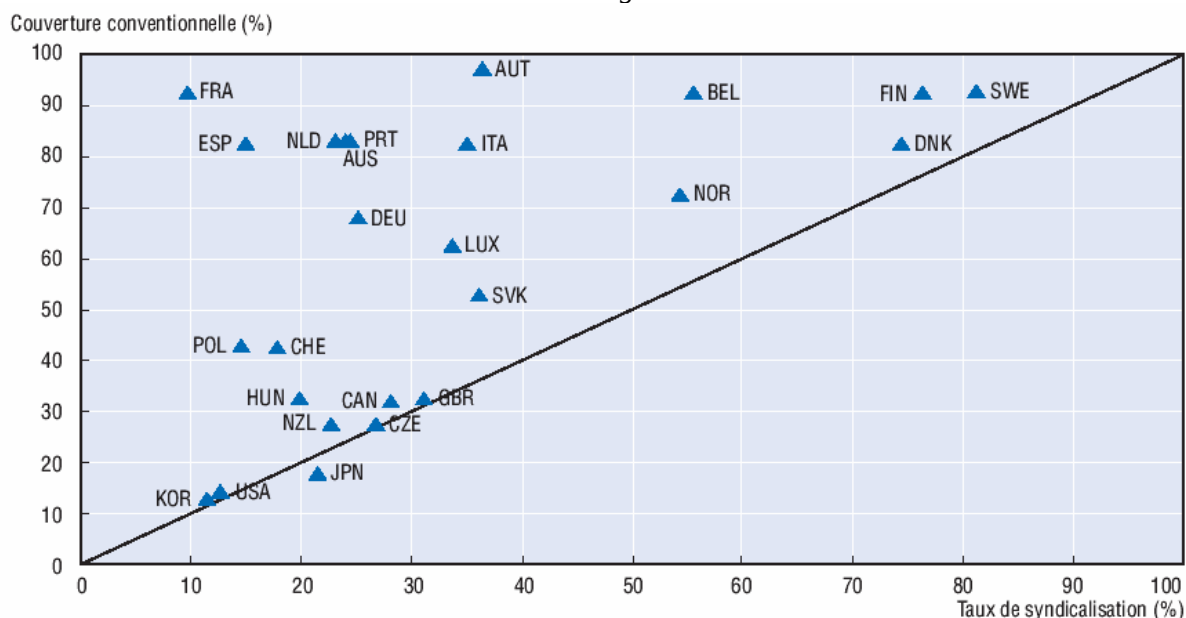
Selon l'OCDE, l'emploi des catégories concernées peut s'en trouver dégradé. Puhani (2003, 2004) et Prasad (2004), à partir d'études sur données individuelles, émettent un tel diagnostic sur le cas allemand : la structure salariale ouest-allemande est remarquablement rigide sur les années 1980-90, en raison de facteurs institutionnels, qui ne permettent pas de corriger les déséquilibres entre offre et demande de travail de différentes qualifications. Koeniger, Leonardi et Nunziata (2004), à partir d'estimations pratiquées sur onze pays de l'OCDE, concluent que les institutions organisant le marché

du travail, en particulier la force et la centralisation des syndicats, sont susceptibles de comprimer significativement la structure salariale par rapport à la logique de marché.

La visualisation conjointe du taux de syndicalisation et de la couverture conventionnelle des pays de l'OCDE (cf. graphique 8) met en évidence un nuage de points en forme de triangle dont les trois sommets sont des pays idéal-typiques : la France supplée à une très faible syndicalisation par une très forte couverture conventionnelle ; les Etats-Unis combinent très faible syndicalisation et très faible couverture conventionnelle ; la Suède propose la combinaison opposée. Enfin, L'Allemagne apparaît un peu comme le barycentre du triangle.

En termes, non pas simplement de position contemporaine au sein du triangle, mais d'intensité des changements conjoints de la syndicalisation et de la couverture, le Royaume-Uni présente parmi les changements les plus radicaux : le taux de syndicalisation est passé de 45% en 1970 à 31% en 2000 et le taux de couverture de 70% à 30% sur la même période. La franche décentralisation des négociations salariales au niveau de l'entreprise a pour contrepartie une faible gouvernabilité de ces négociations : le déroulement et l'issue des négociations d'entreprise ne sont pas contraints par des dispositions de niveau supérieur. Si, en Allemagne, la négociation sectorielle demeure prioritaire, elle laisse de plus en plus la place à des clauses dérogatoires qui permettent aux entreprises de négocier avec leurs salariés des rémunérations ne respectant pas les normes fixées au niveau de la branche, en contrepartie de garanties d'emploi ou d'insertion de nouveaux embauchés.

Graphique 8
Taux de syndicalisation et couverture conventionnelle, 2000
Pourcentage des salariés



Source : OCDE (2004)

La discussion sur les vertus pratiques de l'idéal concurrentiel est l'application au marché du travail d'une controverse plus générale. Sur le marché des biens et services, la politique de concurrence est souvent conçue comme le moyen de rapprocher l'économie réelle de l'idéal concurrentiel du *first best*, où les prix sont égaux aux coûts marginaux. Elle entend réduire sans exception les distorsions qui s'opposent à cet idéal. A cette conception de la politique de la concurrence s'oppose une conception qui ne se veut pas simplement plus pragmatique mais qui considère que c'est une faute de raisonnement que de préconiser pour un monde de *second best* des recommandations de *first best*. Encaoua et Guesnerie (2005) présentent de manière très informée ces débats, dans un rapport du Conseil d'Analyse Economique sur les politiques de la concurrence. Le monde incorpore des externalités et des interdépendances qui ne peuvent être traitées comme de simples anomalies alors qu'elles ont en général une consistance sociétale prononcée. En particulier, la concurrence sur le marché des produits exerce des effets d'entraînement sur le marché du travail, lesquels peuvent au demeurant relever de "l'agenda caché des politiques de la concurrence", comme le relèvent Encaoua et Guesnerie. Parmi les externalités auxquelles sont attentifs ces auteurs, il y a celles qui portent sur la formation des revenus : "L'indifférence aux aspects redistributifs des politiques de la concurrence qui accroissent la pression et donc réduisent les salaires 'réels' des salariés des secteurs en concurrence... est pleinement justifiable dans le monde du deuxième théorème de l'économie normative, où les problèmes redistributifs sont résolus par des transferts forfaitaires. Hors ce cas de figure, les effets redistributifs de l'accroissement de la pression concurrentielle sur le marché des biens doivent donc aussi être examinés. Si la pression concurrentielle s'exerce simultanément et identiquement sur tous les secteurs elle est Pareto améliorante, mais l'effet est plus problématique dans un monde, le monde réel, où la pression concurrentielle est inégalement diffusée et où la rigidité des contrats implicites, chez les 'insiders' de certains secteurs, plus généralement chez les titulaires de contrats d'emploi stables, affecte la répartition des bénéfices éventuels ainsi que la capacité des marchés du travail à restaurer l'équité horizontale" (Encaoua et Guesnerie, p.37).

Ces controverses théoriques ont de notables implications pratiques. La référence concurrentielle a suffisamment de force pour orienter l'observation statistique des salaires vers la prise en compte plus fine de l'individualisation de la rémunération globale du salarié, au sein de laquelle l'isolement d'un salaire de base relevant d'une norme collective devient moins aisé. Poussée à l'extrême, l'individualisation rend les rémunérations pratiquées rétives à l'observation par un système statistique qui repose sur une information normalisée. Celui-ci est poussé à adapter son système d'enquêtes⁸.

Les implications pratiques concernent aussi les études appliquées. Les controverses soulevées, il y a quelques années, par l'analyse économétrique des incitations financières au

⁸ Cf. les débats au sein de la formation Emploi-Revenus du conseil National de l'Information Statistique (CNIS, 2005).

travail et du non-emploi de Laroque et Salanié (1999, 2000, 2003) touchaient à ces questions⁹. Leur analyse empirique reposait sur une représentation assimilant d'emblée les institutions régissant le marché du travail (comme le salaire minimum) à des rigidités susceptibles d'effets nuisibles parce qu'imposées de manière exogène à un marché dont la structure est caractérisée prioritairement par la distribution statistique des caractéristiques individuelles des personnes. Ces caractéristiques permettent à une personne donnée de prétendre à un salaire potentiel fonction de sa productivité marginale : si ce salaire potentiel est inférieur au salaire de réserve, la personne choisira le "non-emploi volontaire" ; s'il lui est supérieur mais qu'il est inférieur au SMIC, la personne sera en "non-emploi classique". Du jeu de ces notions résulte ainsi un algorithme de classement des personnes entre diverses situations, parmi lesquels "l'autre non-emploi" devient le résidu des deux catégories précédentes. Même si Laroque et Salanié reconnaissent que l'incertitude des estimations ne permet pas de classer une personne donnée dans l'une de ces catégories, cette typologie est supposée avoir une portée macroéconomique en fonction de la loi des grands nombres. Auquel cas, on ne peut que rester circonspect devant des catégories à portée macroéconomique découlant de la distribution statistique des caractéristiques individuelles, sans médiation par l'insertion des individus dans les entreprises et les branches d'activité.

Dans le modèle estimé par Laroque et Salanié à partir de données individuelles, une variation exogène du SMIC change simplement pour l'employeur le seuil critique de productivité pour apprécier le salaire potentiel. A long terme, elle ne modifie pas l'échelle des rémunérations puisque celle-ci est prédéterminée par les caractéristiques productives individuelles. La baisse du SMIC ne modifie pas la rémunération de ceux qui travaillent déjà, mais permet d'embaucher plus. Les salaires de ceux qui sont occupés sont donc supposés indifférents au niveau du SMIC. La troncature de la distribution salariale effective à hauteur du SMIC est due à l'exclusion des personnes insuffisamment productives et non pas à l'effet de normalisation de l'échelle salariale exercé par l'existence d'un salaire minimum. Le SMIC n'exerçant aucun effet incitatif sur le progrès des qualifications et de la productivité, on voit mal quelle peut être finalement la justification de son maintien.

Dans sa critique, Sterdyniak (2000) remarque qu'une baisse limitée du SMIC permet, selon le modèle, d'embaucher beaucoup, parce que nombre de non-employés ont des caractéristiques productives proches des smicards. C'est faire en effet du SMIC une frontière bien absolue, comme si les entreprises maîtrisaient parfaitement l'échelle des productivités des candidats à l'emploi, alors même que les salaires potentiels ne sont estimés qu'avec une très forte incertitude statistique. L'usage pratique de la référence concurrentielle pour juger du fonctionnement du marché du travail repose sur l'hypothèse de la productivité individuelle, devenue indépendante de l'insertion professionnelle du salarié ou du candidat à l'emploi.

⁹ Pour les pièces de la polémique, voir Husson (2000), Sterdyniak (2000) et la réponse de Laroque et Salanié (2001).

2.2.1.2. *A quoi servent les syndicats dans un salariat segmenté ?*

La réalité d'une structure salariale, même implicite, qui puisse être considérée comme une référence concurrentielle objectivable est un point crucial car il conditionne le regard porté sur le rôle des syndicats à l'égard de la formation des salaires : si la structure salariale concurrentielle est la référence normale, les syndicats risquent fort d'être une anomalie qui se surajoute aux autres, sauf à relever d'un syndicalisme parfaitement coordonné et unifié, qui soit capable de concourir sur le mode du dictateur bienveillant à la détermination centralisée de l'équilibre concurrentiel ; si les marchés internes des entreprises participent à la vie en société et à son équilibre, les syndicats sont sans doute utiles à leur bon fonctionnement, car ces marchés-là ne relèvent pas d'une auto-régulation spontanée et sont marqués par des asymétries d'information et de pouvoir entre employeurs et salariés (Stiglitz, 2002). Les syndicats contribuent-ils à fausser la structure salariale de référence ou participent-ils à la définition des règles sans lesquelles une telle structure ne serait guère concevable ? On peut juger étonnant l'énoncé d'un tel débat après que plus d'un siècle, qui a vu la reconnaissance du rôle institutionnel du syndicalisme au sein des sociétés capitalistes, se soit écoulé¹⁰. Mais il suffit d'ouvrir les manuels économiques de base pour se rendre compte de la prégnance de ce débat. "L'air du temps" témoigne à cet égard d'un aspect particulier du recul du keynésianisme : la reconnaissance de l'apport du syndicalisme à la stabilisation de la société capitaliste n'était en effet pas la moindre composante de ce dernier (cf. encadré 3).

Reste surtout à comprendre la relation entre ce retour de l'idéal concurrentiel du marché du travail et les problèmes réels auxquels sont confrontés les sociétés capitalistes "post-industrielles" : les marchés internes sortent-ils du paysage normal de ces sociétés ? Par exemple, la banalisation de l'éducation secondaire et supérieure dévalorise le rôle de formation et de promotion qu'ont pu jouer les marchés internes, aussi bien pour les entreprises que pour les individus eux-mêmes, dans un contexte antérieur de rareté relative de la main d'œuvre qualifiée ; les changements de rythme de la croissance économique ont affecté les flux de recrutement des entreprises et l'équilibre démographique qui sous-tendait en leur sein la solidarité entre différentes catégories de salariés. Quels que soient les facteurs explicatifs privilégiés, la déstabilisation des marchés internes est lourde de changements pour la formation collective des salaires et le cycle de vie salarial, dès lors que les "transferts implicites" entre salariés d'âge ou de qualification différents n'ont plus la même force d'évidence¹¹. Le salaire de base, ou d'entrée, renvoie désormais plus directement au marché externe tandis que l'entreprise indexe sur ses performances les "paiements différés"

¹⁰ Dans un article récent, Saglio (2004) rappelle que dès le début du XX^e siècle, Gaetan Pirou avait fait apparaître que le "juste salaire" ne pouvait résulter ni d'un simple calcul rationnel, ni du seul jeu du marché mais passait par la négociation d'accords entre représentants qualifiés des employeurs et des salariés.

¹¹ Sur tous ces points, voir Gautié (2004).

rémunérant l'ancienneté et la loyauté et qu'elle pousse à leur individualisation. Le salaire minimum devient moins toléré par l'entreprise parce que la compression de la hiérarchie qui résulte de son existence n'est plus en correspondance avec un jeu assumé de "subventions implicites" entre salariés de différents âges et qualifications. La désyndicalisation peut aussi être vue comme un symptôme de la dégradation des solidarités salariales et des identités collectives qui leur sont sous-jacentes. L'emploi des moins qualifiés devient difficile sans subvention explicite de la part de la puissance publique. Un nouveau modèle d'individualisme patrimonial se met en oeuvre, où l'intervention publique aide les individus à constituer leur capital personnel en vue de l'employabilité.

La participation des syndicats au fonctionnement des marchés internes a incité, dans les décennies postérieures à la seconde guerre mondiale, au développement de théories de la négociation : quelle relation entre les préférences individuelles des syndiqués et celles des organisations ? Comment le processus de marchandage qui est au cœur de la négociation interfère-t-il avec l'équilibrage du marché ? Quelles conséquences du mode de fixation du salaire (unilatéral par un éventuel monopole syndical ou marchandé avec un employeur qui détient le pouvoir d'embauche) sur l'emploi ? Quelles implications, sur la négociation salariale, des droits sociaux dont disposent les travailleurs, par exemple en matière de prestations chômage ? La théorie des jeux répétés est mobilisée : l'entreprise s'engage à embaucher en contrepartie de concessions salariales mais elle est tentée de renier ses engagements une fois les concessions obtenues... L'idée principale qui découle de cette littérature est la suivante : le pouvoir syndical apparaît défavorable à la performance d'emploi dès lors qu'il s'exerce en faveur d'un excès rigide de salaire, comparativement à l'équilibre du marché ; cette performance peut être redressée si la négociation prend en compte non seulement les salaires mais aussi les prestations chômage et les primes de licenciement : lorsqu'ils sont complètement assurés contre le risque de chômage, les travailleurs deviennent indifférents au niveau de l'emploi, lequel peut retrouver sa valeur de l'équilibre concurrentiel.

Ces analyses réactivent une tradition de lecture sélective de Keynes, qui consiste à reconnaître la rigidité du salaire nominal comme un fait, mais à se restreindre à cet aspect-là du message keynésien, en abandonnant l'insertion de la question salariale dans la dynamique temporelle du capitalisme (cf. encadré 3). Dans un système concurrentiel, cette rigidité du salaire nominal, associée à une faible mobilité du travail, suffit à créer du chômage lorsque l'économie est confrontée à un choc (par exemple, une baisse de l'offre de monnaie ou une augmentation de la préférence pour la liquidité de la part des détenteurs de capitaux). Parce que les salaires nominaux ne s'adaptent pas à ce choc, les employeurs substituent la baisse de l'emploi à celle des salaires. Le chômage qui surgit est involontaire, car plus de travailleurs souhaiteraient travailler au salaire courant, mais la rigidité du salaire n'en est pas moins responsable du chômage, en créant un écart persistant entre le salaire courant et le salaire d'équilibre, plus bas. La rigidité des salaires est un fait, mais un fait déplaisant, qui empêche

l'adaptation de l'économie. Il reste néanmoins que, si les études empiriques semblent bien corroborer l'impact du pouvoir syndical sur une répartition des revenus plus favorable aux salaires, elles sont beaucoup moins conclusives à l'égard de l'effet sur l'emploi. Le rapport de la Commission européenne *L'emploi en Europe 2003* s'en tient à l'analyse des déterminants des niveaux sectoriels de salaires : l'indexation de ceux-ci sur le niveau de la productivité (nationale plus que sectorielle) est positivement influencée par la centralisation des négociations salariales et l'extension de la couverture par les conventions collectives (plus que par la densité de l'implantation syndicale elle-même).

Encadré 3. *L'apport keynésien: le capitalisme reconnaît le salariat !*

Keynes, bourgeois libéral et dandy, identifie, dans le contexte de l'entre-deux-guerres, des défaillances graves des économies capitalistes: la décentralisation des décisions privées de production, d'investissement et de prix peut induire une coordination entre ces décisions dont la qualité sera insuffisante pour assurer un équilibre satisfaisant, c'est-à-dire un niveau de demande globale permettant de réaliser l'offre projetée par les producteurs. L'économie peut s'enliser durablement dans un équilibre de sous-emploi lorsque les entrepreneurs, traumatisés par les déceptions portant sur la demande et les profits, ressentent l'incertitude de l'avenir à un point tel qu'ils renoncent à des projets d'investissement dont la rentabilité leur paraît trop incertaine. Pour Keynes, il n'y a pas dans l'économie de marché capitaliste de principe de réponse spontanée à cette défaillance. Ces principes sont à construire.

Keynes explique en particulier que l'insertion reconnue du salariat dans la société capitaliste est nécessaire à la stabilisation et à la rénovation de celle-ci et qu'on ne peut y réussir en traitant le salariat comme une armée de réserve aux conditions de salaires parfaitement flexibles. L'attention de Keynes à la question salariale est permanente tout au long de l'entre-deux-guerres, avant même la crise des années trente, car elle concerne particulièrement l'apparition et la persistance d'un chômage britannique élevé dès les années vingt (cf. ses *Essais sur la monnaie et l'économie*, publiés en français par les éditions Payot, 1972). Il se positionne explicitement l'égard des thèses qui attribuent ce chômage à un excès de salaire, qui rendrait le travail trop coûteux:

- Keynes prône d'abord le réalisme: la rigidité à la baisse des salaires nominaux est un fait social et il ne sert à rien de faire comme si elle n'existait pas. Si les autorités mènent une politique de déflation monétaire, elle risque de faire baisser davantage les prix que les salaires et les entreprises n'y trouveront pas leur compte. Sauf à admettre qu'une période suffisamment longue de déflation et de chômage finisse par faire baisser les salaires.

- Il reconnaît la légitimité de l'argumentaire syndical de défense des salaires nominaux. Parce que les syndicats ne contrôlent pas le niveau des prix et donc pas plus celui des salaires réels, il est normal qu'ils cherchent à contrôler les salaires nominaux: c'est la variable sur laquelle ils peuvent avoir un

certain pouvoir d'intervention, en particulier sur les marchés du travail locaux. Pour autant, on ne peut pas considérer les syndicats comme responsables du chômage, car ils ne décident pas des prix et des salaires réels, alors que ce sont ces dernières variables qui interagissent avec les niveaux de l'emploi et du chômage.

L'idée qui pointe progressivement chez Keynes et qui l'incite à imaginer des politiques économiques alternatives à la déflation, c'est que le salaire nominal n'obéit pas, comme une marchandise quelconque, à un simple rapport entre l'offre et la demande de travail. Il est l'objet de "conventions conclues entre les employeurs et les employés"¹², ce n'est pas une variable qui est à la simple disposition d'une politique économique discrétionnaire. Dans les conditions de l'époque, c'est une idée dérangeante pour les collègues et les "amis de classe" de Keynes, et plutôt intéressante pour les syndicats. C'est une idée que Keynes va théoriser plus profondément dans sa *Théorie générale de l'emploi, de la monnaie et de l'intérêt*. Au sein d'une économie de marché capitaliste, le salaire nominal, qui est la valeur monétaire d'une unité de travail, est l'étalon de valeur essentiel, et la stabilité de cet étalon est nécessaire au bon dynamisme de l'économie, car elle permet de réduire l'incertitude du futur et de consolider positivement les anticipations des entrepreneurs. On peut comparer à un rapport du Commissariat Général du Plan, publié dans les années 1990, alors que la cote des références keynésiennes était au plus bas : "Dès lors que la stabilité des prix devient un objectif majeur, le prix du travail cesse d'être le prix autour duquel gravite tous les autres. Ainsi doit-il s'adapter aux circonstances"¹³. On comprend pourquoi la référence à Keynes reste un sujet de crispation entre économistes.

Keynes s'efforce de démontrer son idée. Bien sûr, le capitaliste retire à court terme des avantages de la baisse des salaires nominaux. Mais si cette baisse débouche sur des anticipations de baisse cumulative, l'économie va s'enliser dans la déflation et le sous-emploi, car les entrepreneurs ont toujours intérêt à attendre de nouvelles baisses de salaires avant de se mettre à investir et à créer des emplois. L'important dans le raisonnement de Keynes, c'est que la baisse des salaires nominaux joue négativement sur l'économie globale pas seulement, ni même principalement, à cause de son impact immédiat sur la consommation mais parce qu'elle finit par déprimer durablement l'incitation à investir des capitalistes. Elle mine la viabilité de l'accumulation capitaliste, aussi bien en renchérissant le coût des dettes héritées du passé qu'en renforçant l'incertitude du futur. Ce sont alors les créanciers et les rentiers qui dominent contre les producteurs et les salariés. Les premiers peuvent s'accommoder de la faible croissance, voire de la déflation, s'il en résulte un excès d'épargne privilégiant l'acquisition de titres plutôt que le développement des activités.

Keynes s'engage dans la définition de politiques alternatives: il souhaite une politique monétaire active, mais une politique qui sache s'adapter à la conjoncture. " Il faudrait être dépourvu de bon sens pour préférer une politique de salaires souple à une politique souple de la monnaie "¹⁴. C'est aussi le

¹² *Théorie Générale*, Edition Payot 1985, p.252.

¹³ Cf. Maarek (1994).

¹⁴ *Théorie Générale*, Edition Payot 1985, p.271.

développement du thème de l'intervention publique, pour orienter l'investissement et guider les anticipations des entrepreneurs.

Les théories du salaire d'efficience et des contrats implicites diversifient et précisent les explications de la rigidité salariale. Le syndicalisme d'entreprise renforce la césure entre les *insiders*, c'est-à-dire les salariés occupés qui peuvent s'entendre avec leurs patrons sur un salaire supérieur au salaire d'équilibre du marché et qui acceptent de bien travailler en contrepartie de ce salaire relativement élevé, et les *outsiders*, exclus de l'emploi, parce qu'ils sont trop peu qualifiés ou performants, ou supposés l'être, pour être embauchés à ce salaire. La négociation salariale ne cherche pas à fixer des salaires suffisamment modérés pour embaucher largement ; elle privilégie la rémunération élevée du stock limité d'*insiders* en place. Le patron s'engage sur une grille salariale et les salariés s'engagent sur la qualité et l'efficacité de leur travail : cette convention salariale exclut les *outsiders*. Le niveau du chômage n'exerce pas de pression à la baisse sur les salaires négociés dès lors que le pouvoir de négocier est monopolisé par les syndicats d'*insiders* : le syndicat est d'abord un facteur d'autonomisation du marché interne, qui détermine les salaires d'efficience récompensant la loyauté et l'effort des salariés en place.

Comment faire la part entre, d'un côté, la mise en cause réelle des marchés internes par les forces qui dégradent les conditions de leur viabilité et qui remettent en selle l'idéal concurrentiel comme une référence dotée d'un sens pratique et, de l'autre, la rigidification de marchés internes soumis à la coalition d'intérêts locaux, patronaux et syndicaux ? Ne faut-il pas revenir sur la nature évolutive de la définition et de l'articulation des marchés internes et externes ? Cette question touche à celle de la représentativité syndicale, c'est-à-dire de la capacité de l'organisation syndicale à représenter, dans son action, l'intérêt des salariés, dans l'entreprise et au-delà de ses frontières, et pas simplement de ses seuls adhérents. Les modèles économiques de la négociation collective s'en tiennent généralement à une version syndicale de l'utilitarisme, où l'intérêt du syndicat correspond à la somme des intérêts de ses adhérents : le syndicat constitue ainsi une coalition particulière, qui n'est pas obligatoirement porteuse d'un intérêt plus général. Mais la capacité représentative du mouvement syndical tient aussi, historiquement, à l'influence qu'il peut exercer sur la diffusion des hausses salariales, à partir de ses positions leaders vers les entreprises, activités et catégories pour lesquelles il dispose d'un moindre rapport de forces¹⁵.

¹⁵ Stiglitz (2002) soulève très exactement ce problème : "...Le credo fondé sur la flexibilité du marché de l'emploi n'est qu'une tentative maladroitement dissimulée de revenir, sous prétexte d' "efficience économique", sur des acquis obtenus par les travailleurs après des années de négociation et d'action politique. Certes, les syndicats ne se sont pas toujours contentés de corriger le déséquilibre des forces et il leur est arrivé d'user de leur pouvoir de négociation pour assurer une protection *excessive* à leurs adhérents au détriment d'autres travailleurs de l'économie. Toutefois, lorsque cela arrive, il serait illusoire de croire que, sans ce type de protection, la concurrence déboucherait sur des solutions efficaces ou équitables; il vaut mieux s'efforcer de corriger les déséquilibres".

Dans une optique qui ne se borne pas au *mainstream*, ces questions sont aussi une incitation à revenir sur la compréhension du défunt fordisme. Une représentation simplifiée du fordisme a mis en avant la domination des marchés internes et donné peu de rôle à la menace d'*exit* par les travailleurs sur les marchés locaux du travail. Une telle dualité était excessive, au vu du fonctionnement des bassins industriels au temps du fordisme. La mobilité externe effective pouvait être faible, parce que la menace de mobilité était à même de s'exercer avec efficacité compte tenu de la structuration du marché externe et des rapports de force. Parce que l'ouvrier professionnel pouvait dans une certaine mesure choisir son patron, il pouvait peser sur le marché interne et choisir d'y rester. Ce poids s'exerçait aussi sur la détermination des salaires, et les marchés internes n'étaient pas étanches vis-à-vis de ces influences externes. En outre, dans sa définition canonique, le travailleur fordiste (masculin, industriel et urbain) apparaît comme un idéal-type qui a fait preuve d'une capacité d'extension et de généralisation limitée au-delà des situations industrielles de référence qui ont permis d'en tracer le portrait. Et ceci aussi bien au plan interne des Etats-Nations développés, où l'idéal-type du travailleur fordiste a été fortement relativisé, sinon minorisé, par l'incorporation au cours même des trente glorieuses de nouvelles catégories (femmes, ruraux, immigrés) et activités (services) dans le salariat, qu'à l'échelle internationale, où le fordisme n'est jamais resté que minoritaire. En ce sens, la coupure est à relativiser entre, d'une part, un fordisme assis sur la domination des marchés internes et une séparation stricte des rôles (entre l'économie marchande et la sphère domestique) et, d'autre part, un post-fordisme où la mobilité entre entreprises, entre l'activité marchande et d'autres formes de travail, prendrait un rôle majeur. Non pas qu'il n'y ait pas eu de rupture structurelle dans le capitalisme contemporain, mais la stylisation abusive du fordisme a pu oblitérer le fait que le mode d'articulation des marchés interne et externe est un enjeu récurrent. L'horizon fordiste s'est éloigné au fur et à mesure que de nouvelles catégories s'incorporaient au salariat, et pas seulement parce que des chocs exogènes malheureux sont intervenus dans les années 1970. L'incomplétude du fordisme a préparé l'éclatement de la relation salariale, où l'hétérogénéité domine désormais.

L'infériorité persistante des salaires féminins, toutes choses égales par ailleurs, en est la dimension première. Et une étude récente de l'INSEE (Leclair et Petit, 2004) conclut, pour les établissements de plus de 50 salariés en France et au début des années 1990, à la neutralité de la présence de délégués syndicaux au sein de l'établissement pour l'écart de salaire entre hommes et femmes, à caractéristiques identiques. Si la vocation syndicale est d'œuvrer à l'unification d'un salariat soumis à segmentation, la tâche reste d'ampleur.

2.2.2. *L'approche macroéconomique.*

A l'échelle macroéconomique, le marché du travail est considéré faire preuve d'ajustements relativement lents, plus lents que ceux gouvernant le marché des biens. Les

propriétés de ce marché et de son mode d'équilibrage nécessitent d'être identifiées à court et long terme. La lenteur des ajustements est elle-même caractéristique des spécificités du marché du travail comme "marché".

La courbe de Phillips, qui relie l'inflation des prix ou des salaires nominaux et le chômage, constitue une formalisation *ad hoc*, empirique, qui permet de tester la rigidité nominale et réelle des salaires : la rigidité nominale est forte lorsque les salaires nominaux réagissent peu aux chocs inflationnistes ; la rigidité réelle est forte lorsqu'ils réagissent peu au chômage et aux chocs de productivité. L'instabilité temporelle de la courbe de Phillips est une question à rebondissements. Une version dite "augmentée" de cette courbe a été proposée, qui prend en compte la sensibilité des salaires négociés aux anticipations d'inflation: lorsqu'il n'y a pas d'illusion nominale, c'est-à-dire que l'inflation anticipée des prix est parfaitement incorporée dans les salaires négociés, l'arbitrage entre inflation et chômage disparaît à terme. L'économie ne peut pas s'émanciper, en particulier par le recours à l'inflation, d'un taux de chômage d'équilibre, autour duquel elle oscille et sur lequel on ne peut agir que par des réformes structurelles, car les paramètres fondamentaux du marché concourent à la détermination de ce taux d'équilibre, dit "non accélérateur de l'inflation" (NAIRU). Via la concurrence sur le marché du travail, le chômage d'équilibre fixe les salaires réels à un niveau compatible à la fois avec les normes de rentabilité des entreprises et la stabilité de l'inflation. Si la rigidité nominale est persistante, un arbitrage entre inflation et chômage perdure à long terme, qui autorise un taux de chômage inférieur au NAIRU en contrepartie d'une inflation plus prononcée.

L'approche empirique de la courbe de Phillips est suffisamment pragmatique pour se prêter à la prise en compte de divers phénomènes. Par exemple, lorsque la dynamique du chômage témoigne de phénomènes d'hystérèse (passant notamment par la dégradation de l'employabilité des chômeurs de longue durée), la variation du salaire est plus influencée par la variation du chômage que par son niveau : les chômeurs de longue durée, les travailleurs exclus du marché ou découragés d'y participer, ne jouent plus dans l'équilibrage salarial. Mais la courbe de Phillips est critiquée parce que son écriture ne découle pas clairement de comportements attribuables aux entreprises (comment fixent-elles leurs taux de marge et leurs prix ?) et aux candidats à l'emploi (comment anticipent-ils leur revenu salarial ?).

Une écriture plus structurelle, en ce sens qu'elle se rattache clairement aux comportements des agents, cherche à préciser la manière dont le chômage joue sur ces comportements. Les prétentions respectives de l'employeur et du candidat à l'emploi sur le partage de la valeur ajoutée et des gains de productivité sont influencées par la situation du marché du travail : l'arbitrage entre le taux de marge recherché par l'entreprise (sensible à des variables comme les taux d'intérêt) et le salaire revendiqué par le candidat à l'emploi (au-delà du salaire de réservation) est conditionné par le chômage, qui influence négativement le niveau du salaire réel à long terme. L'issue de cet arbitrage porte la marque des déterminants du salaire de

réserve : ce dernier peut être indexé sur les gains de productivité en raison d'un important pouvoir de négociation syndical et d'une revalorisation des prestations chômage en fonction de la productivité courante (et pas simplement des salaires passés) ; si c'est le cas, l'évolution des salaires bénéficie d'une force de rappel en fonction des écarts qui peuvent se creuser avec les gains de productivité. L'approche macroéconomique de nature structurelle incorpore la notion de salaire de réserve, en lui attribuant implicitement une dimension collective : le salaire de réserve dépend de la capacité des syndicats et des institutions (en matière d'assurance-chômage) à faire admettre la normalité d'une prétention salariale à un partage jugé équitable de la valeur ajoutée et des gains de productivité qui l'accroissent.

La force de rappel qui joue à long terme se manifeste par la présence d'un terme de correction d'erreur au sein d'une équation de salaire qui incorpore l'ensemble des déterminants à court terme de l'évolution salariale : le degré et la vitesse d'indexation sur l'inflation ; la sensibilité au niveau et / ou à la variation du chômage ; la participation immédiate aux gains de productivité. Le terme de correction d'erreur "corrige" l'évolution salariale courante en fonction des écarts entre les niveaux de salaire et de productivité. Une telle équation peut avoir une forme suffisamment générique pour se prêter à la mise en évidence des différences paramétriques entre pays, supposées refléter notamment les spécificités de leurs systèmes de relations professionnelles et de négociations collectives.

En pratique, la mise en relation des résultats des estimations économétriques (les valeurs estimées des paramètres pour les différents pays) et des caractéristiques socio-institutionnelles de ces pays ne va pas de soi. Le test de ce type d'équations sur les grands pays de l'OCDE montre souvent une rigidité nominale des salaires plus élevée aux Etats-Unis qu'en Europe (ou du moins un ajustement plus lent des salaires américains aux prix, reflétant la faiblesse de la couverture conventionnelle et la fréquence tri-annuelle de conventions collectives prévoyant une indexation imparfaite). En revanche la réactivité des salaires réels aux gains de productivité paraît plus forte et rapide aux Etats-Unis. La relative rigidité nominale des salaires aux Etats-Unis pourrait contribuer à expliquer la plus grande tolérance américaine à une inflation modérée, comparativement à l'Europe : les entreprises sont plus à même de capter les gains de l'inflation et souffrent plus de la déflation ! La sensibilité estimée du salaire réel au chômage n'entretient pas une relation simple avec le degré de libéralisme affiché du marché du travail national. Elle n'apparaît pas ainsi plus forte au Royaume-Uni (où en revanche l'ajustement de l'emploi à l'activité est désormais particulièrement rapide) qu'en Europe continentale (où cette sensibilité du salaire réel au chômage paraît s'être fréquemment accrue au cours des dernières décennies). Une étude de référence du CEPII (cf. encadré 4) est corroborée à cet égard par des travaux plus récents¹⁶ et par la revue de littérature de Suriñach et *alii* (2005). Cette revue se livre à une "méta-analyse", c'est-à-dire mobilise une grille de critères formalisés pour sélectionner les études passées en revue et en tirer des estimations

¹⁶ Pour des résultats récents, à partir d'une économétrie soignée de panel, voir Saglio-Rossini (2004).

consensuelles des paramètres de rigidité salariale : la flexibilité du salaire réel, c'est-à-dire sa sensibilité à la productivité et au chômage, apparaît ainsi plus élevée en Suède qu'en Allemagne, France et Italie et plus dans ces trois pays qu'au Royaume-Uni et aux Etats-Unis. Mais la rigidité salariale a pour contrepartie une flexibilité de la relation d'emploi.

La flexibilité est une notion complexe : la flexibilité des prix absolus et relatifs (dont les coûts salariaux) et la mobilité des facteurs de production en sont considérées comme le cœur, en permettant une adaptation rapide du système aux chocs qui modifient son équilibre. Fitoussi et Passet (2000) remarquent cependant qu'à retenir cette définition conventionnelle de la flexibilité, les Etats-Unis, où la rigidité nominale des salaires s'accompagne d'une instabilité à court terme de la relation d'emploi, n'incarnent que très imparfaitement l'idéal-type de cette flexibilité-là : "la flexibilité conventionnelle renforce généralement la dispersion des salaires mais ne garantit pas une souplesse de ces derniers au niveau agrégé" (p.38). Cette souplesse paraît mieux assurée dans les systèmes centralisés / coordonnés où elle peut être négociée en temps réel sans attendre les effets progressifs et diffus des marchandages individuels au cours des transitions sur le marché du travail.

Encadré 4.

La difficile explication institutionnelle de la rigidité macroéconomique réelle des salaires

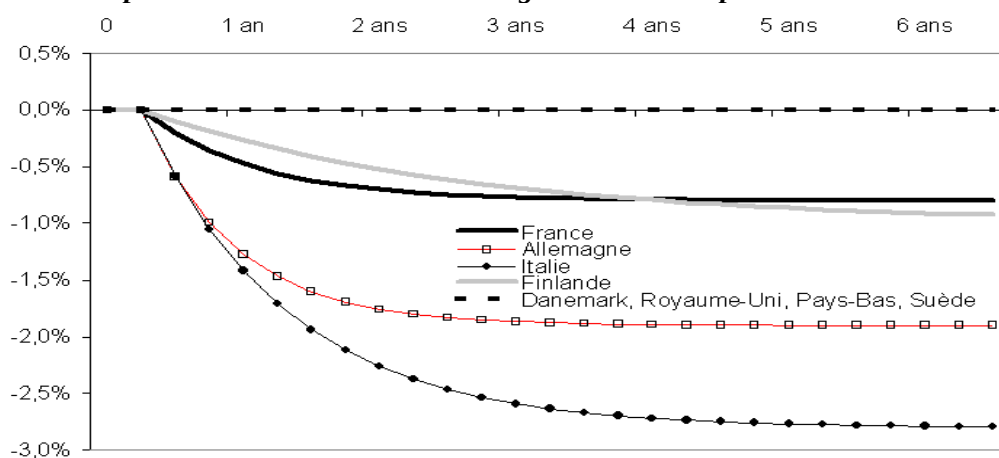
Dans une étude de 1999, une équipe du CEPPII (Cadiou et *alii*, 1999a et b) mobilise des équations de salaires estimées dans la périodicité trimestrielle de 1991 à 1997 pour en tirer un indicateur de rigidité réelle des salaires, mesuré comme la réponse des salaires réels à une augmentation de 1 point du taux de chômage. La rigidité est d'autant plus forte que la réponse est faible. Cette réponse évolue au cours du temps (graphique 9) et l'indicateur retenu est la réponse à un horizon de deux ans.

Cet indicateur est ensuite rapporté à une série de caractéristiques institutionnelles, dont trois sont reproduites ici (graphiques 10, 11 et 12) : le degré de centralisation des négociations, le niveau du salaire minimum (rapporté au salaire moyen du pays), et l'intensité des contraintes pesant sur les licenciements. La mesure de ces caractéristiques institutionnelles est certes une tâche délicate, sujette à controverses. Il n'apparaît pas de relation monotone convaincante entre ces trois indicateurs et la rigidité réelle des salaires, sauf peut-être dans le cas du salaire minimum mais en sens inverse de la présomption courante : un salaire minimum relatif élevé n'apporte pas plus de rigidité salariale ! Les auteurs concluent prudemment : "... des caractéristiques institutionnelles du marché du travail très différentes peuvent conduire à des degrés de rigidité des salaires réels similaires. L'analyse qui précède ne permet pas de repérer, parmi les pays européens étudiés, une caractéristique (ou une combinaison de celles-ci) en relation avec nos mesures macro-économiques de la rigidité. Il ne semble donc pas qu'harmoniser un seul aspect de la réglementation puisse conduire à une modification significative du degré de rigidité des salaires " (Cadiou et *alii*, 1999b, p.28-29).

L'étude récente de Suriñach et alii (2005) mobilise une double approche économétrique pour tenter de mesurer la dépendance de l'élasticité de l'emploi et du salaire réel à des chocs exogènes par rapport aux caractéristiques institutionnelles des systèmes de relations professionnelles, sur l'ensemble des pays de l'Union européenne et les Etats-Unis au cours de la période 1970 à 2003. Les élasticités estimées dans le cadre d'équations structurelles de salaires ou les "fonctions de réponse cumulées" décrivant les élasticités dynamiques estimées dans le cadre de modèles vectoriels autorégressifs sont à leur tour statistiquement rapprochées des mesures de ces caractéristiques institutionnelles. Les résultats principaux suggèrent qu'une forte présence syndicale et que la centralisation des négociations collectives réduisent l'élasticité du salaire réel aux chocs de productivité et de chômage (mais la coordination proprement dite paraît corriger l'effet de la centralisation). Le degré de protection de l'emploi et la générosité des allocations chômage vont dans le même sens. Les résultats apparaissent cependant fragiles et instables, très sensibles à la manière de traiter les interactions entre les différentes variables institutionnelles elles-mêmes : l'approche économétrique passant par la mobilisation d'une série d'indicateurs partiels ne permet pas de caractériser aisément la cohérence systémique propre aux relations professionnelles d'un pays donné et sa déformation éventuelle. D'une part ces indicateurs sont construits de manière telle qu'ils sont affectés de rigidités ne leur permettant pas de rendre compte aisément d'évolutions réelles : ainsi les deux indicateurs de centralisation et de coordination de la négociation salariale, mesurés sur une échelle allant de 1 à 5 et tirés des *Perspectives de l'emploi* (OCDE, 2004), sont-ils parfaitement stables pour la France (à un niveau faible : 2) et pour l'Allemagne (à un niveau plus élevé : respectivement 3 et 4) entre les trois décennies 1970, 1980 et 1990 alors qu'il est difficile de considérer qu'il ne s'est rien passé dans ces deux pays. D'autre part, les interactions entre de tels indicateurs n'épuisent pas la caractérisation de la cohérence propre à un système national de relations professionnelles.

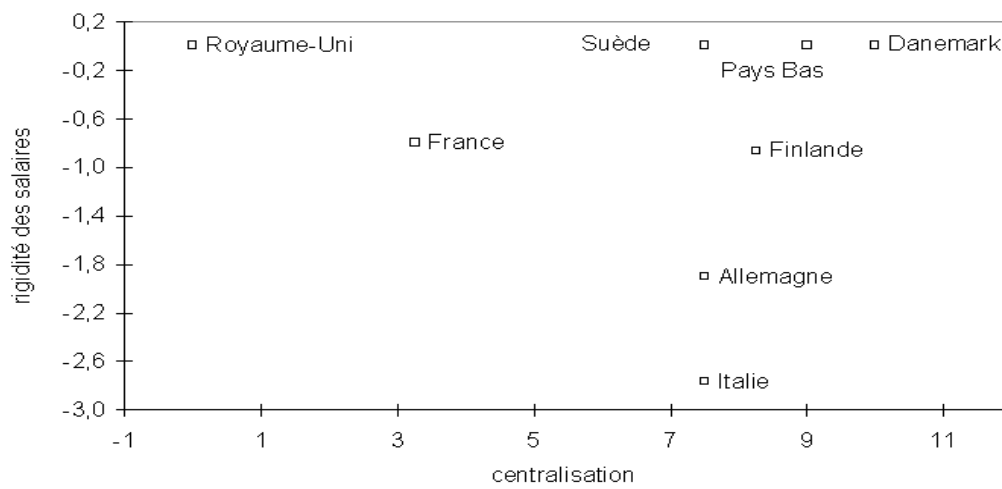
Graphique 9

Réponse des salaires réels à une augmentation de 1 point du taux de chômage.

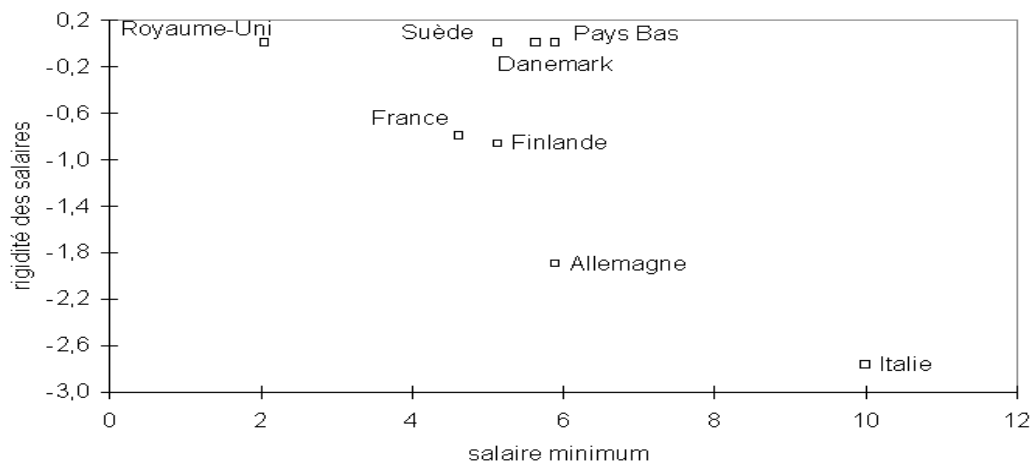


Source: Cadiou et alii (1999b)

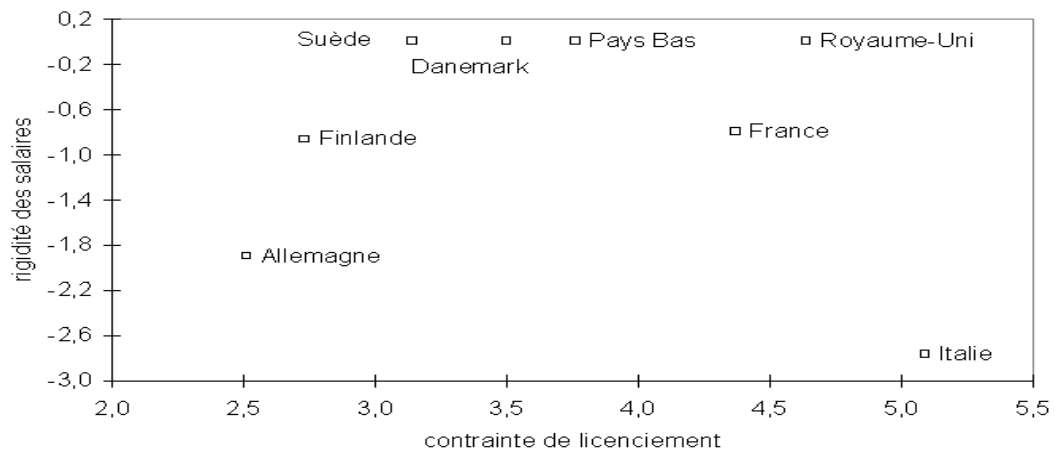
Graphique 10
Centralisation et rigidité des salaires



Graphique 11
Salaire minimum et rigidité des salaires



Graphique 12
Contraintes de licenciement et rigidité des salaires



Source: Cadiou et alii (1999b)

2.2.3. Appariements et transitions : une synthèse holiste-individualiste ?

La dynamique du marché du travail passe par celle des flux de postes de travail (créations et destruction d'emplois, compris comme des postes de travail précisément définis au sein du système productif) et par la mobilité de la main d'œuvre (à postes de travail donnés). Ces deux composantes de la dynamique interfèrent mais ne se confondent pas (à la différence de modèles théoriques simplifiés où le poste de travail est attaché à l'individu et où les caractéristiques productives du poste ne sont pas dissociables de la productivité individuelle de la personne): en phase d'expansion, l'augmentation des démissions volontaires accentue l'écart entre la mobilité des personnes et le mouvement de réallocation des emplois. L'analyse des flux d'emploi et de la mobilité sur le marché du travail n'est pas neuve, mais le développement et la diffusion des modèles d'appariement (*matching*) lui ont donné un nouveau souffle. A la différence de l'approche considérant le chômage frictionnel comme un phénomène résiduel, les modèles d'appariement prennent au sérieux la réallocation des emplois et la mobilité de la main d'œuvre comme phénomène central du fonctionnement du marché du travail. L'efficacité de ce marché, dont rend compte synthétiquement la courbe de Beveridge rapprochant le taux de chômage et le taux d'emplois vacants, en dépend. La détermination des salaires d'équilibre est endogène à cette dynamique complexe.

Dans un modèle d'appariement, l'intensité de l'embauche découle de la confrontation des demandes et offres d'emplois, de la capacité des employeurs et travailleurs à "s'apparier" au cours de leurs rencontres. Demandeurs et offreurs d'emplois anticipent et calculent les gains qu'ils peuvent escompter d'un appariement effectif ou de son absence. Les employeurs recourent à l'embauche en fonction des gains qu'ils espèrent de l'occupation d'un poste de travail vacant. Lorsque le chômage est important, c'est une externalité positive pour eux, car leur liberté de choix entre candidats s'en trouve accrue. La "fonction d'appariement" constitue la relation centrale au sein du marché du travail : elle désigne la probabilité de pourvoir un emploi vacant en fonction de l'indicateur de tension, qui rapporte les emplois vacants au chômage. Le salaire, négocié dans le cours du processus d'appariement, est sensible aux caractéristiques de cette fonction, qui rend compte du "rapport de forces" entre travailleurs et employeurs. La courbe WS (comme *Wage Schedule*), qui résume la sensibilité du salaire au degré de tension sur le marché du travail, dépend de la fonction d'appariement et du taux de destruction des emplois.

La situation où les gains des chômeurs définissent le salaire de réservation, en deçà duquel le demandeur d'emploi refuse une offre, correspond à une absence de pouvoir de négociation des travailleurs : le salaire offert par les employeurs s'aligne sur le salaire de réservation et est indépendant des tensions existantes sur le marché du travail. L'approche normative des marchés transitionnels peut être conçue comme un encadrement des processus d'appariement redonnant du pouvoir aux travailleurs, parce qu'ils disposent d'allocations et

de droits leur permettant d'exercer un choix effectif à l'égard de l'emploi qu'ils souhaitent occuper (cf. Schmid et Gazier, 2002). Lorsque l'éligibilité aux allocations chômage est difficile, le salaire négocié au cours du processus d'appariement s'en trouve réduit. L'organisation des transitions professionnelles consiste aussi à maintenir une référence salariale convenable dans la transition. Des dispositifs d'assurance salariale peuvent offrir une couverture socialisée et partielle de l'écart de salaire entre l'ancien et le nouvel emploi (Gazier, 2005).

L'analyse du marché du travail en termes de processus d'appariement permet de distinguer des chocs agrégés, qui suscitent des mouvements opposés du chômage et des emplois vacants, et des chocs de réallocation, qui les font évoluer dans le même sens. Au-delà de l'impact transitoire des chocs de réallocation, le processus d'appariement peut connaître une amélioration ou une dégradation tendancielle, qui se traduisent par un déplacement correspondant de la courbe de Beveridge. L'efficacité sociale du processus d'appariement dépend de sa capacité à promouvoir une détermination des salaires prenant en compte les externalités attachées à la négociation salariale. Les "marchés transitionnels" peuvent être compris, à cet égard, comme l'introduction de dispositifs correcteurs des défaillances du marché (aussi bien en ce qui concerne les externalités d'ordre collectif que les dépendances intertemporelles affectant le cycle de vie de chaque individu).

L'introduction d'un salaire minimum dans un modèle d'appariement n'a pas un effet simple. L'effet sur l'emploi peut être positif si le salaire minimum incite les demandeurs d'emploi à une recherche plus intensive d'emploi ou s'il pousse l'entreprise en situation de monopsonne à s'écarter d'une gestion malthusienne de l'emploi. L'effet peut devenir négatif si le salaire minimum s'élève au-delà du salaire d'équilibre négocié qui découle d'un processus concurrentiel d'appariement. Pour éviter d'avoir un effet défavorable sur l'emploi et le chômage, le salaire minimum ne doit pas forcer la norme salariale concurrentielle et implicite. L'impact du salaire minimum sur l'emploi dépend de son interaction avec d'autres dispositifs : la combinaison d'un salaire minimum élevé, qui rigidifie les salaires d'embauche, et de coûts de licenciement importants est dissuasive pour les créations d'emplois et pour l'embauche de travailleurs à faible productivité.

Les caractéristiques des systèmes de négociation salariale peuvent être prises en compte pour montrer comment ils interfèrent avec le processus d'appariement et en conditionnent l'efficacité pour les performances d'emploi et de chômage. Les modèles d'appariement fournissent un cadre général pour analyser l'impact, sur ces performances, de l'interaction entre les chocs, les institutions et les politiques. Ainsi, l'impact de la fiscalité ou des dispositifs de protection de l'emploi est conditionné par les degrés respectifs de coordination des employeurs et des travailleurs au cours des négociations salariales. La courbe en cloche de Calmfors et Drifill peut être théoriquement justifiée par un modèle d'appariement sectoriel : l'absence de mobilité du travail entre les différentes branches et la prédominance de la

négociation sectorielle procurent un pouvoir de monopole aux agents de la branche, dont la production se trouve en conséquence restreinte. La performance de production et d'emploi est en conséquence amoindrie du fait de cette prédominance. La corroboration empirique de ce résultat théorique n'est guère probante.

Au cours du processus d'appariement, la négociation salariale n'est pas indifférente aux gains de productivité courants et escomptés, qui influencent les arbitrages intertemporels des offreurs et demandeurs d'emploi. Ces gains de productivité ne sont eux-mêmes pas indépendants de l'efficacité du processus d'appariement, en particulier lorsque la destruction des emplois existants est endogène au modèle qui décrit le processus. Lorsque le marché du travail est inefficace, parce que le pouvoir de négociation des travailleurs pour partager le surplus créé par le pourvoi d'un emploi vacant est excessif ou parce que la protection de l'emploi en faveur des travailleurs occupés est trop forte, la réallocation décentralisée des emplois n'est pas optimale. Le rendement du système productif dépend positivement de la flexibilité dans la réallocation des emplois, de l'aptitude du système économique à la destruction créatrice. Des subventions à la création d'emploi peuvent contribuer à corriger les distorsions qui handicapent ce rendement. Le passage par le chômage et la recherche active d'emploi sont des composantes nécessaires de cette recherche du rendement optimal, par les meilleurs appariements possibles. C'est une justification pour que l'indemnisation du chômage soit suffisamment généreuse, mais conditionnée par des engagements mutuels exigeants entre la collectivité et le chômeur : il convient à la fois d'inciter suffisamment ce dernier à la recherche active d'emploi et de reconnaître l'apport de cette recherche à l'efficacité collective du système économique.

Le modèle d'appariement peut être enrichi par la distinction entre catégories de main d'œuvre. L'accroissement de la concurrence internationale affectant les biens échangeables produits par du travail peu qualifié et le biais du progrès technique défavorable à cette catégorie de travail induisent des inégalités entre salariés. Si les marchés respectifs du travail qualifié et du travail peu qualifié sont cloisonnés, les chocs spécifiques à chaque catégorie affectent distinctement les salaires catégoriels ; lorsque ce cloisonnement est rompu, par exemple par un salaire minimum contraignant, la déformation de la demande de travail à l'encontre des travailleurs peu qualifiés est susceptible d'accroître encore plus les inégalités.

2.2.4. Justification pratique et limites de la normalisation marchande du salaire

De quel monde nous parlent les développements théoriques évoqués ? On aurait tort de n'y voir que de l'idéologie, au sens de fictions simplement justificatrices de politiques défavorables aux salariés. Il est plus correct de dire que ces développements ont rarement une portée analytique dénuée d'intention normative, et l'analyse s'en trouve certes profondément influencée : le souci de l'optimum de *first best*, supposé accessible, n'est jamais loin. Ainsi,

dans un contexte où un ensemble d'évolutions (la crise du compromis keynésien, les voies de l'intégration européenne et de la mondialisation, etc.) ont fait des marchés du travail nationaux, et des salaires en particulier, le lieu d'ajustement privilégié des tensions et des déséquilibres, les argumentaires théoriques ont participé à cette évolution.

A tous ces travaux, on peut certes adresser des critiques fondées : le fait par exemple qu'ils se débarrassent allègrement des contraintes exercées par le fonctionnement des marchés financiers sur les normes de rentabilité des entreprises et sur leur gouvernance. Mais ils traitent à leur façon un problème commun, et bien repérable dans la réalité des économies contemporaines, à savoir que les conditions d'arbitrage entre emplois et salaires ont été, de fait, profondément modifiées par la dégradation des régulations salariales préexistantes. On peut contester pratiquement et théoriquement ces représentations qui tendent à opposer emplois et salaires, mais aussi reconnaître que les salariés et les chômeurs peuvent être confrontés à des situations pratiques, où ils n'ont pas toujours le choix des arguments et où cet arbitrage s'impose à eux comme une contrainte. En ce sens, la conscience critique de ces travaux théoriques est utile aux acteurs du système de relations professionnelles.

On attirera l'attention sur un point précis, en forme de paradoxe : l'évolution des systèmes de relations professionnelles dans nombre de pays pousse dans le sens d'une importance accrue de la négociation décentralisée d'entreprise. Pourtant, ce n'est pas tant l'entreprise, dont les contours et la consistance deviennent aujourd'hui flous, qui se retrouve ainsi revalorisée, que le marché tout simplement, qui fait peser plus durement sa "loi d'airain" sur la détermination des salaires et de leur structure : qu'il s'agisse de salaire de réservation, de taux de chômage non inflationniste ou d'appariement, c'est bien de cela dont parlent à leur façon les théories et les études évoquées. Lorsque la négociation salariale se fait "trop" au sein de l'entreprise, après l'embauche, en attribuant un rôle important aux syndicats et en se référant à des normes collectives (les conventions de branches et le salaire minimum), elle prend le risque de définir des normes salariales péchant par autonomie, qui s'émancipent à l'excès des règles concurrentielles portées par le marché et qui éloignent l'équilibre décentralisé de l'optimum. La décentralisation recherchée de la négociation d'entreprise, ce n'est donc pas la revalorisation des marchés internes ; c'est plutôt leur pénétration par un marché externe fait d'appariements individualisés, sans référence ferme à des normes collectives déterminées de manière autonome par les acteurs sociaux et / ou politiques. Faugère (1988) traçait la carte des politiques salariales d'entreprise, définies à l'intersection des contraintes économiques et des objectifs sociaux de l'entreprise, en cohérence avec sa gestion de l'emploi. Entre les politiques minimalistes (calage des salaires sur les minimas légaux, compléments salariaux rares et faibles) et les politiques intégratrices mobilisant une grande variété d'avantages complémentaires, prenait place une gamme de situations intermédiaires. Le resserrement des contraintes macroéconomiques ressenties par les entreprises et la poussée à l'individualisation incitative des salaires ont rendu ces politiques

bien plus sensibles à l'environnement externe des entreprises, au point d'en altérer la nature. Dans une étude récente, Lhommeau (2005) montre que la fréquence accrue des bas salaires en France au cours des années 1990 passe non seulement par la diffusion de formes d'emploi atypiques et peu rémunératrices, mais aussi par le comportement d'embauche et la gestion salariale des entreprises: la part des bas salaires (inférieurs à 1,3 SMIC) s'accroît significativement dans les embauches de nouveaux salariés à temps complet, qualifiés et non qualifiés, tandis que la mobilité salariale interne aux entreprises, mesurée par le taux de sortie d'une situation initiale de bas salaires, s'est structurellement réduite.

Ainsi, le salaire minimum est-il considéré comme admissible s'il se contente d'entériner la norme implicite du marché, comme un salaire de réservation publiquement "révélé" en quelque sorte ; il ne l'est plus s'il se veut une incitation publique en faveur de gains de productivité à la fois substantiels et équitablement partagés entre l'entreprise et les salariés, aux différents degrés de l'échelle salariale. La prise en compte de telles incitations par les négociations menées au sein des entreprises, particulièrement les grandes, exerçait auparavant des effets de diffusion et d'entraînement sur les marchés externes. L'extension des conventions collectives contribuait à ces effets. Le maintien d'une forte couverture conventionnelle (en France notamment) est loin de signifier que ces effets d'entraînement continuent à jouer avec la même force.

De fait, les entreprises disposent aujourd'hui d'arguments pratiques pour échapper à de telles incitations. Le recours à la menace de délocalisation, qui semble avoir pris une nouvelle force au cours des années récentes, en est un. Plus généralement, la sensibilité des marchés du travail à l'internationalisation des marchés de biens et de capitaux modifie en profondeur les conditions de la concurrence, qui pouvait auparavant être régulée au sein d'une branche organisée à l'échelle nationale, sous réserve d'un taux de change convenable vis-à-vis des concurrents étrangers. La formation des salaires s'en trouve fondamentalement affectée. Bertola (2004) souligne avec raison qu'un système salarial et social solidaire comporte des coûts qui peuvent être aisément acceptés au sein d'une économie fermée et le sont beaucoup moins lorsque l'exposition à la concurrence devient intense : *"The trade-off between lower employment and better employment conditions is not as favorable for current institutions when higher wages can lead firms to substitute domestic with foreign labor as it would be in a closed economy where unemployed workers participate in the same social security scheme as protected primary workers"* (p.49).

Dans l'analyse de l'impact de l'intégration commerciale sur la croissance et l'emploi d'une économie nationale, on mène souvent des analyses de quantités (taux de pénétration par les importations, quantité d'emplois ainsi perdus) et on a tendance à penser que cet impact n'est pas très important si ces ajustements quantitatifs apparaissent *ex post* mineurs. C'est sous-estimer le fait que l'économie nationale a pu s'adapter par des changements nominaux, de prix et de salaires, qui amortissent les changements quantitatifs mais qui sont loin d'être neutres

pour le fonctionnement de cette économie. On peut même penser que c'est là un des principaux canaux de transmission des influences de la mondialisation, notamment au travers de l'altération des négociations et des politiques salariales soumises à une contrainte décentralisée de compétitivité. Ce canal institutionnel est évidemment difficile à évaluer. Une étude d'auteurs de l'OCDE (Tejada et Swaim, 2004) s'est livrée à une revue des travaux apportant des informations à cet égard. Sur la base d'une mesure de la proportion de travailleurs présents dans des secteurs sensibles à la concurrence des importations dans une quinzaine de pays de l'OCDE, les auteurs s'expriment ainsi: “ *These figures suggest that an appreciable fraction of the workforce could consider themselves to be at risk of being displaced by import competition, even if the numbers actually displaced in any given year is much smaller* ” (p.9). Or, pour la formation des salaires, ce risque-là, même si la délocalisation n'a finalement pas lieu, peut peser aussi lourd que le passage à l'acte lui-même. Ces effets peuvent être d'autant plus déstructurant pour le régime national de formation des salaires que les secteurs les plus sensibles sont des secteurs typiques du régime fordiste antérieur, à dominante industrielle et à main d'œuvre ouvrière et ancienne, vulnérabilisés par la montée des nouveaux compétiteurs industriels.

Même s'il ne s'agit que d'estimations partielles et provisoires, cette étude de l'OCDE rend compte d'efforts de mesure de l'incidence de la compétition par les importations sur la rémunération et l'employabilité des personnes dont l'emploi initial est effectivement détruit par cette compétition. En dépit de la prudence affichée par les auteurs, les effets n'apparaissent pas négligeables. Ainsi, reprenant les résultats d'une étude sur les Etats-Unis: “*Among the reemployed, import-competing displaced workers were forced to accept a 13% pay cut. A quarter of trade-displaced workers in her study experienced earnings losses of 30% or more*” (p.11).

La tâche des organisations syndicales, à savoir refonder une véritable solidarité salariale alors que l'articulation des marchés externes et internes, qui en était le support objectif, s'est structurellement transformée, notamment sous la pression de l'internationalisation, ne se trouve que plus compliquée par ces évolutions (Schulten, 2004). Mais la remarque de Bertola (2004, p.49) mérite méditation : “*... it is easy to forget that labor market institutions serve potentially useful purposes in a world where labor income is difficult to trade in financial markets, and its stability is an important goal of collective action in general and public policy in particular*”. La reconnaissance monétaire du travail est sans doute difficilement assimilable au prix d'une marchandise quelconque et encore moins au couple rendement-risque qui prévaut pour un actif financier. La politique publique est légitimée à avancer des objectifs concernant le niveau et l'équité des salaires, à l'intersection de préoccupations sociales et économiques. Encore faut-il que ses artisans prennent la mesure des changements qui conditionnent sa définition et sa portée, en particulier les incitations qu'elle peut exercer sur la conduite des négociations par les acteurs sociaux.

2.3. L'interaction des politiques économiques et du chômage

2.3.1. *La dégradation du régime salarial bouscule la structure des salaires.*

Plus qu'à une simple décentralisation de la détermination des salaires, on a affaire aujourd'hui à un véritable déplacement structurel des lieux effectifs et pertinents de cette détermination. La structure des salaires était auparavant affermie par la capacité des entreprises, notamment des firmes leader, à imposer au marché leur politique salariale : c'est-à-dire que le "marché interne" était reconnu par le "marché externe" et que les marchés internes ne pouvaient véritablement fonctionner que s'ils étaient ainsi validés. Cette capacité était conditionnée par un ensemble de paramètres structurels autorisant une croissance nationale à la fois autonome et compétitive. Les conventions collectives, en ordonnant la concurrence intra-sectorielle et en favorisant la diffusion des hausses salariales contribuaient à cette capacité. Les travailleurs démissionnaires et mobiles, dans un contexte de plein emploi, étaient porteurs actifs de la norme salariale. Ce régime salarial, qui s'est épanoui dans les décennies d'après-guerre, était le produit d'une évolution de longue durée qui avait vu la succession, depuis la Révolution industrielle, de régimes beaucoup plus flexibles de formation des salaires nominaux et / ou réels (Boyer, 1978).

Le régime fordiste s'est largement défait. Le marché externe reprend le dessus et pénètre profondément le fonctionnement des marchés internes. Les effets de diffusion salariale que les marchés internes "leaders" pouvaient exercer s'en trouvent limités. En particulier, l'un des maillons faibles paraît être le salaire d'entrée dans l'entreprise, ravalé au rang d'un "salaire de réservation" qui ne répond plus par anticipation à une carrière salariale interne à l'entreprise mais aux contraintes exercées par la file d'attente sur le marché du travail, dans une situation de chômage de masse persistant. Cette altération est liée à une modification en profondeur des équilibres économiques et démographiques internes aux entreprises, qui les pousse à peser sur les salaires d'entrée, à adapter le salaire auquel prétend le candidat à l'emploi aux contraintes marchandes et financières qu'elles subissent. Ce n'est pas seulement le chômage global mais les changements affectant les flux d'embauche et de désemploie, à la fois subis et activés par les entreprises, qui impriment leur marque sur les dynamiques salariales. Les entreprises vont plus aisément chercher sur le marché externe les qualifications banalisées dont elles ont besoin, sans être aussi contraintes qu'auparavant à la consolidation de carrières internes couplant valorisation de l'expérience et progression salariale. Les salariés seniors ne coûtent pas obligatoirement plus cher que leur productivité ne rapporte à l'entreprise, mais celle-ci dispose de degrés de liberté accrus pour arbitrer entre le maintien de leur emploi et le recours à une embauche moins coûteuse¹⁷. L'individualisation flexible des salaires se trouve impulsée par cette pénétration structurelle du marché interne par le marché externe.

¹⁷ Cf. Gauthié (2004), Koubi (2004a et b) et Aubert (2005).

Conjointement, “l’aire de pertinence” de la concurrence s’est aussi substantiellement élargie : prix et, conséquemment, salaires ne se déterminent plus sur un espace national structuré en branches, mais sur un espace élargi qui tend vers la loi du “prix unique” pour les biens et services échangeables (et ils le sont de plus en plus). S’en trouvent libérées des forces déflationnistes qui sont plus ou moins intenses en fonction de la conjoncture du moment mais qui débouchent en tout cas sur des déformations profondes de la structure des prix relatifs et des spécialisations productives à l’échelle internationale. Ce que devient à cet égard la représentation d’une économie nationale en termes d’articulation entre secteurs exposé et abrité mérite interrogation, sachant que ce n’est pas neutre pour la compréhension de la formation des salaires. Il ne s’agit pas là d’une tendance platement linéaire et généralisée, mais elle est particulièrement sensible dans certaines activités. Ainsi, dans l’industrie automobile, les salaires pratiqués sur un site producteur d’un modèle donné sont-ils conduits à bien davantage s’adapter à la formation d’un prix de revient assurant le respect, par le producteur, de normes de prix et de marge définies sur un marché étendu incluant de nouveaux consommateurs et producteurs. Du moins les acteurs de l’industrie automobile avancent-ils que cette adaptation est bien plus engagée en Allemagne qu’en France...

Il est probable que les dynamiques salariales sectorielles sont profondément affectées par ces évolutions. La détermination sectorielle des salaires gagne en sensibilité à la concurrence internationale, en fonction bien sûr des caractéristiques de chaque secteur (degré et progression de l’ouverture, intensité de l’innovation technologique...). Conjointement, les conventions collectives de branches perdent en influence directrice. Le secteur d’activité, caractérisé par une certaine unité marchande, technologique et organisationnelle, était un point d’ancrage de la détermination de la structure salariale. S’il perd ce rôle, cette altération devrait être perceptible dans la dynamique observable des salaires sectoriels, de manière comparée entre secteurs et entre pays : la structure intra-sectorielle des salaires, leur dispersion inter-sectorielle et leurs évolutions moyennes devraient s’en trouver affectées.

Les dynamiques salariales sectorielles sont en effet sensibles à l’organisation institutionnelle du marché du travail. Dormont et Le Dem (1990) avaient montré que les écarts de croissance des salaires entre branches étaient nettement plus faibles en Allemagne et en France qu’aux Etats-Unis sur les décennies 1950 à 1980. La dispersion plus forte dans le cas des Etats-Unis était liée à une indexation plus sensible des hausses salariales sur les gains de productivité sectoriels. Il s’agissait là cependant d’écarts transitoires entre les évolutions sectorielles. A long terme, le mouvement d’ensemble des salaires, relevant de déterminants macroéconomiques, l’emporte, mais, sur un horizon plus court, certains secteurs devancent le “peloton” ou en décrochent en fonction des performances de productivité. Ces écarts transitoires étaient plus sensibles aux Etats-Unis. Dans quelle mesure ces forces de différenciation sectorielle jouent-elles désormais davantage dans d’autres pays ?

La littérature économique explore ces questions en liaison avec la prise en compte des dimensions institutionnelles du marché du travail¹⁸. Pour l'approche standard, la présence de syndicats peut introduire une "distorsion" particulière du marché du travail, à savoir l'existence d'un "différentiel intersectoriel de salaire exogène" (c'est-à-dire imposé au système économique par l'inégalité de l'implantation et de la force syndicales entre secteurs). Le fort degré de syndicalisation, en poussant à la hausse les salaires dans un secteur donné, peut renforcer le biais défavorable au travail peu qualifié et inciter à la fois à la qualification plus élevée de la main d'œuvre du secteur et à une spécialisation dans des produits plus intenses en travail qualifié. Néanmoins, dans les pays européens, la distribution sectorielle des niveaux de productivité reste souvent bien plus étalée que celle des salaires, influencés par la productivité "interprofessionnelle" (Commission européenne, 2003).

La prise en compte des développements apportés par les nouvelles théories du commerce international (rendements croissants, différenciation des produits, commerce intra-branche, etc.) ajoute encore des degrés de liberté à l'analyse et amène à insister sur les particularités technologiques et organisationnelles propres à chaque secteur d'activité. L'organisation concurrentielle du secteur, la possibilité de mobilité internationale des entreprises, le degré de syndicalisation peuvent interférer pour peser à l'encontre aussi bien de l'emploi que des salaires des travailleurs dans les secteurs à la fois concentrés et syndiqués, lorsque les entreprises sont en mesure de faire peser la menace que constitue leur mobilité potentielle. Ce n'est pas alors simplement un arbitrage entre emploi et salaire qui est suscité par la force de la syndicalisation : le revers de la médaille, c'est une menace conjointe contre l'emploi et les salaires de la part des entreprises délocalisables. L'usage de la menace de licenciement à l'encontre des revendications salariales et comme incitation à la productivité n'est pas nouvelle. La mobilité accrue du capital lui donne cependant une force nouvelle, même si ce "bâton" peut aller de pair avec la "carotte" d'un recours accru, quoique sélectif, à la participation salariale aux profits¹⁹. La combinaison de ces forces adverses est facteur de différenciation des situations salariales en fonction des secteurs et des entreprises.

2.3.2. Le chômage, "instrument" de rigueur salariale plutôt que performance.

L'usage privilégié du chômage comme variable de performance dans l'approche standardisée des relations professionnelles empêche d'explicitier le rôle qu'il joue pour modifier l'impact salarial des relations collectives du travail. Pourtant, à cet égard, les travaux macroéconomiques d'ordre empirique sont éloquents : ils font jouer au chômage un rôle prioritaire dans l'explication de la rupture du trend du pouvoir d'achat salarial. A considérer certains travaux récents, cet énoncé vaut aussi bien pour l'Europe que pour la France.

¹⁸ Cf. Sztulman (2004), pour une revue à jour.

¹⁹ selon l'idée de l'économie de partage promue par Martin Weitzman : cf. Kraft (1990) et Zylberberg (1990).

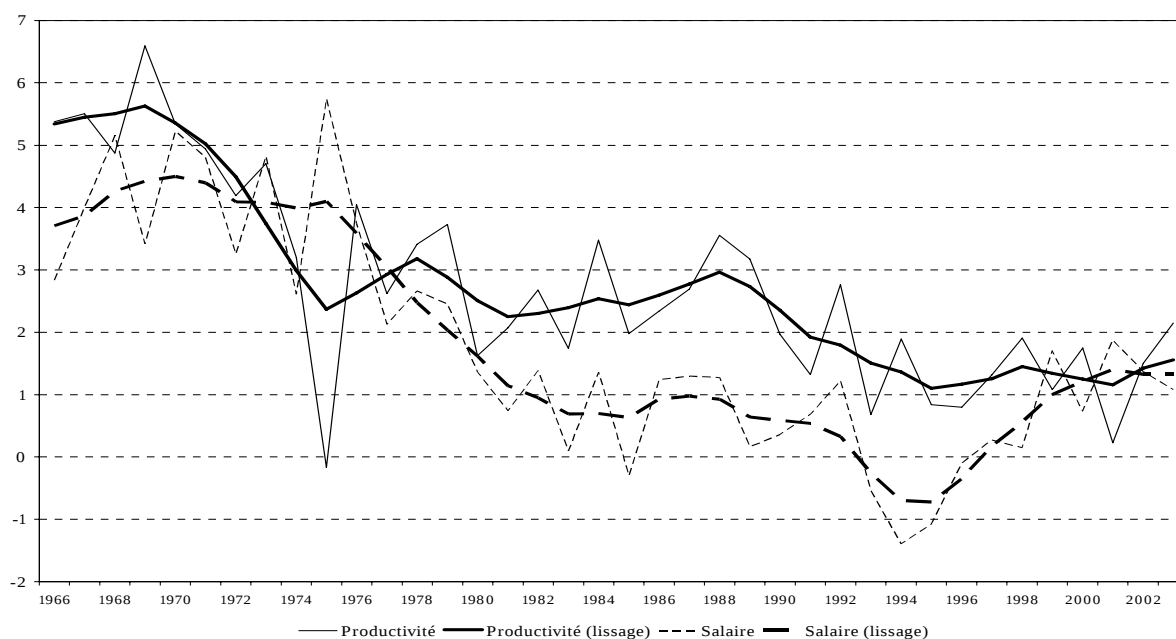
2.3.2.1. En France...

Desplatz et *alii* (2003) évaluent la modération salariale à l'œuvre en France depuis les années 1980 et son éventuelle accentuation à la fin des années 1990.

Pour répondre à cette question, les auteurs préfèrent examiner l'évolution d'indicateurs classiques de salaire nominal et réel, plutôt que les indicateurs de part salariale dans la valeur ajoutée, influencés par de multiples déterminants. Lorsqu'on examine économétriquement la dynamique de tels indicateurs de salaires (salaire horaire ouvrier, salaire mensuel de base, salaire moyen par tête), il faut faire le choix d'une spécification : une spécification "courbe de Phillips" indique comment la croissance du salaire nominal est plus ou moins indexée sur celle des prix et est influencée par le chômage et des facteurs exogènes (comme le SMIC) ; une spécification "*wage-setting*" se veut dérivée des modèles de négociation salariale et fait directement intervenir la productivité comme déterminant du niveau de salaire.

Les auteurs recourent à l'approche par la "courbe de Phillips" classiquement utilisée dans les modèles macroéconomiques français. Il fait apparaître le chômage comme le facteur majeur expliquant le passage durable à la modération salariale et le décrochage par rapport à la productivité (cf. graphique 13). Dans cette approche en effet, si on s'en tient à la seule équation de salaire, la productivité n'agit pas directement sur le salaire, elle ne le fait qu'au travers d'autres variables. Ainsi, si de moindres gains de productivité dépriment la croissance potentielle et suscitent un chômage structurel qui pèse sur les salaires, l'affaiblissement des gains de productivité finit par se retrouver dans celui des gains salariaux.

Graphique 13
Croissance de la productivité et du salaire réel par tête
Ensemble de l'économie française



Source: Perspectives OCDE

L'exercice économétrique mené par l'article de Desplat et *alii* sur les trois décennies 1970 à 1990 conduit aux résultats suivants :

- Au début des années 1980, une série de changements interviennent dans des délais brefs : les lois Auroux de 1982 imposent l'obligation de négociation annuelle sur les salaires dans les branches et les entreprises ; cette même année le blocage conjoncturel des salaires et des prix débouche sur l'engagement de la désindexation des salaires. Cette désindexation est incontestable sur la période de transition (1982 à 1986) qui correspond au passage du régime de forte inflation au régime de faible inflation. Est-elle pour autant permanente ? L'indexation des salaires aux prix est-elle, au-delà de 1986, définitivement inférieure à l'unité ? Les auteurs ne l'excluent pas mais restent circonspects car il faudrait que cette sous-indexation structurelle soit testée par un choc inflationniste de grande ampleur. On remarquera cependant que le pouvoir d'achat salarial s'est avéré vulnérable à des chocs inflationnistes d'ampleur limitée comme celui de 2000 sur les prix alimentaires et énergétiques. Il n'est cependant pas aisé de distinguer une véritable désindexation d'un allongement des délais d'indexation, laquelle semble avérée et tient pour partie à des évolutions dans le calendrier des négociations. Les auteurs concluent qu'au bout du compte, et toutes choses égales par ailleurs, le pouvoir d'achat salarial a plutôt tiré bénéfice de vingt ans de faible inflation, une fois passés les sacrifices de la brutale désindexation initiale. La modération permanente ou structurelle du pouvoir d'achat salarial ne peut donc s'expliquer simplement par le seul couple de la désindexation et de la désinflation (quelle que soit l'incertitude des estimations).

- Le chômage joue le rôle majeur dans l'explication de la rupture des gains de pouvoir d'achat salarial au cours des années 1980 et 1990 par rapport à la décennie antérieure. Si on compare les périodes 1987-1998 et 1971-1982, la croissance du chômage explique, selon les modèles estimés par les auteurs, 1,5% à 2,5% de ralentissement annuel du pouvoir d'achat salarial, ce qui est de l'ordre de grandeur du ralentissement observé de ce dernier.

- Les moindres revalorisations du SMIC contribuent de manière non négligeable au ralentissement du pouvoir d'achat salarial entre les deux périodes indiquées ci-dessus : de l'ordre de 0,5% l'an. Dans cet effet globalement amoindri des revalorisations du SMIC, l'effet comptable *stricto sensu* pèse cependant davantage (car plus de salariés sont concernés par la revalorisation du SMIC) et l'effet de diffusion sur les salaires situés au-dessus du SMIC nettement moins.

Ces effets sont évalués sur la base d'équations économétriques estimées sur la période 1971-1998. Après 1998, la phase de croissance et de résorption du chômage exerce un effet positif sur le pouvoir d'achat salarial, mais en dépit de cette apparence, la modération salariale est non seulement confirmée mais accentuée : les salaires réagissent moins à l'embellie que ce qu'impliquent les équations. Sur les années 1999 à 2002, le manque à gagner peut approcher 0,5% par an. Une large part de ce manque est due à l'effet de modération transitoire de la réduction du temps de travail sur les salaires mensuels (nombre d'accords envisageaient une

période de modération de l'ordre de deux ans). La RTT n'explique cependant pas complètement cette "sur-modération" salariale. Sur cette période, il faut tenir compte d'autres effets (progression plus importante des salaires dans les entreprises de moins de dix salariés, évolution des primes, repli du temps partiel, ralentissement de l'effet de structure GVT en raison de l'effort d'embauche de personnes non qualifiées) pour comprendre les écarts entre les évolutions des différents indicateurs de salaires.

2.3.2.2... et en Europe

Janssen et Mermet (2004) ont publié, dans la revue *Transfer* éditée par l'Institut Syndical Européen, un article qui participe à la réflexion salariale de la Confédération Européenne des Syndicats. Face au risque d'un scénario salarial européen allant dans le sens de la décentralisation concurrentielle, la CES, tout en acceptant le principe de stabilité des prix, entend promouvoir une coordination salariale qui évite les risques symétriques d'inflation et de déflation et qui autorise le rattrapage salarial maîtrisé des nouveaux pays-membres : l'accroissement négocié des salaires devrait être en ligne avec les gains nationaux moyens de productivité et avec l'inflation. Les évolutions salariales observées depuis la mise en place de l'euro (faibles accroissements des salaires réels, vulnérabilité aux chocs inflationnistes ponctuels) suggèrent la progression du scénario concurrentiel et l'affaiblissement des pactes sociaux antérieurs. A tel point que les auteurs parlent d'une nouvelle rupture salariale : même si la part salariale a quelque peu remonté à la fin des années 1990 et que le retournement de 2001-2002 a, dans un premier temps, confirmé ce redressement à cause du ralentissement de la productivité, la dominante paraît une réactivité structurellement affaiblie du salaire aux tensions sur le marché du travail (comparativement par exemple à l'expansion antérieure de la fin des années 1980)²⁰. Le risque conséquent est le suivant, pour les auteurs: "*Would the new regime of EMU then mean that the process of mutual wage dumping would intensify, resulting, for example, in real wage cuts instead of stable real wage increases ? In that case, the nightmare for trade unions is still to come*".

Les auteurs reprochent à la BCE de ne pas prendre en compte cette rupture dans la politique monétaire qu'elle mène, mais c'est un argument qui pourrait être retourné, si l'on considère que le rigorisme de la BCE, et de ses prédécesseurs, n'est pas pour rien dans cette rupture... La CES souhaite démontrer que les positions salariales des syndicats ont incorporé le principe de stabilité des prix et que la politique monétaire est en conséquence trop sévère et insuffisamment attentive au risque déflationniste. La BCE pourrait rétorquer que si les revendications salariales sont plus raisonnables, c'est parce que la politique monétaire est dissuasive. Les auteurs arguent pour une coordination *ex ante* des stratégies de négociation

²⁰ On remarquera que ce constat est franchement différent du diagnostic de l'OCDE, qui juge que les salaires réagissent structurellement encore trop vivement aux tensions sur le marché du travail (cf. encadré 2).

salariale, se voulant compatible avec le principe de stabilité des prix: “*The latest ETUC resolution (November 2002) acknowledged this by referring to the objective of price stability, but the question remains as to how exactly this respect for the price stability target is to be built into collective negotiations*”. La démarche des auteurs fait implicitement jouer à l’interaction du chômage et de la politique monétaire un rôle majeur dans les évolutions salariales en Europe, sans qu’une structure de négociations organisée à l’échelle européenne (pour reprendre la notion proposée par Traxler) soit en mesure de s’imposer face à cette interaction dominante. La pratique de rencontres informelles entre responsables de la BCE et de la CES s’est récemment instaurée, mais un tel échange peut-il aller, pour l’instant, au-delà de l’information réciproque ?

2.3.3. La politique économique et la dynamique salariale depuis les années 1980

L’étude comparative coordonnée par Yakubovitch (2002) analyse les évolutions factuelles des années 1990 pour quatre grands pays européens (Allemagne, Espagne, France, Italie), tous membres désormais de la zone euro mais qui le sont devenus au terme de trajectoires spécifiques. Cette étude argue en faveur de la thèse de la “décentralisation encadrée”, corroborée par l’amenuisement tendanciel des “dérives salariales” entre évolutions des salaires effectifs et négociés. Elle semble voir, au moins implicitement, dans ce “pilotage central de la décentralisation de la négociation collective des salaires” une amélioration tendancielle de la qualité de la négociation : “... on observe dans les quatre pays un net ralentissement de l’évolution des salaires et des coûts salariaux, une négociation interprofessionnelle au sommet souvent régulatrice des mouvements de décentralisation de la négociation, une meilleure articulation de branche et d’entreprise, la multidimensionnalité de la négociation et le rôle croissant joué par les composantes variables de la rémunération” (p.8). N’est-ce pas prendre trop vite comme point d’aboutissement presque optimal une situation qui porte la marque, probablement durable mais pas obligatoirement irréversible, de la période spécifique de passage à l’euro ? Au cours de celle-ci, le dirigisme ou le volontarisme propres aux politiques de désinflation compétitive ont frayé la voie à une décentralisation, voire une dispersion, plus affirmée des négociations salariales. Mais ce n’est pas une évolution indépendante des choix pratiqués à un moment donné par les Etats.

Cette histoire-là présente incontestablement des similarités entre les pays qui ont vécu dans les années 1980-90 l’expérience complète de la désinflation, même si le *timing* et les péripéties du processus sont propres à chaque pays. Au cours de ce processus, les choix de politique économique ont porté le fer dans la formation même des salaires. On revient sur le cas français, où les changements ont été impulsés par l’intervention de l’Etat, qui a partie liée avec l’insertion européenne de l’économie française. L’histoire salariale française des vingt-cinq dernières années ne peut être dissociée de ce processus d’intégration.

2.3.3.1. La désinflation en France : un drame en trois actes

2.3.3.1.1. Acte I : le “coup de force” dirigiste (1982-1985)

En France, les choix politiques des années 1980 sont dans la continuité du rôle central historiquement joué par l'Etat dans la négociation collective. La politique de désinflation compétitive a d'ailleurs débuté par le “coup de force étatique” de 1982 mettant en œuvre un blocage résolu des salaires et des prix, pour parer au dérapage inflationniste (Fayolle et Zachmann, 1987a et b). L'Etat, à ce moment, a mobilisé une dernière fois les ordonnances de 1945 lui permettant d'intervenir directement sur la fixation des prix, avant que ces ordonnances ne soient abrogées en 1986 et que la politique de désinflation compétitive ne recoure prioritairement aux incitations exercées par un taux de change stabilisé (le “Franc fort”). Au cours des quelques années suivant le blocage de 1982, les changements furent profonds et rapides. L'intervention étatique joua un rôle directeur dans le changement des conditions gouvernant les négociations salariales. Elle s'exerça très directement dans le secteur public à statut et la fonction publique. Ce fut, de manière plus générale, la “désindexation” des salaires : les salaires, désormais, ne devaient plus enregistrer une répercussion automatique, quoique retardée, des hausses de prix passées mais devaient être négociés en fonction d'une hausse de prix anticipée. L'Etat a aussi promu des formes d'emplois atypiques qui concourent au contournement du SMIC (Faugère, 1988).

Le trait caractéristique des années 1983 et 1984 fut l'infériorité de la hausse des prix anticipée, servant à la pré-indexation des salaires, à la hausse réalisée. Tout s'est passé alors comme si les salaires étaient pré-indexés sur une prévision de hausse des prix calculée à dollar constant, alors que le dollar continuait imperturbablement à monter et que la politique économique jouait sur cette montée pour réaliser ses objectifs macroéconomiques. Le pouvoir d'achat salarial a subi l'amputation du revenu national liée au renchérissement des importations facturées en dollar. Les accords de branche ont porté la marque de la norme volontariste de réduction de l'inflation, sans que le rattrapage *ex post* des salaires sur la hausse effective des prix ait véritablement lieu. Les lois Auroux de novembre 2002, imposant une négociation annuelle dans les entreprises disposant d'au moins une section syndicale, ont poussé, dans le contexte de l'époque, à une prise en compte plus contraignante de la situation de l'entreprise dans la politique salariale. Avec le retournement à la baisse du dollar, à partir de 1985, objectif et hausse réelle de prix ont convergé de nouveau et le salaire nominal a retrouvé de ce fait une corrélation plus habituelle avec le mouvement des prix. Mais la désindexation fut à l'origine d'une perte cumulée de pouvoir d'achat salarial sur les années 1983 à 1985.

La politique des prix et des salaires a mobilisé les relais qui ont permis de diffuser dans les comportements l'objectif de désinflation qui était au cœur de la politique

macroéconomique. Elle fut une pièce maîtresse d'une action d'ensemble visant à adapter les rapports salariaux à la flexibilisation du partage de la valeur ajoutée. Paradoxalement, cette politique dirigiste, mise en œuvre par un gouvernement socialiste, a contribué à la réalisation, pratique et non plus simplement formelle, d'objectifs libéraux contenus dans les propositions de Jacques Rueff dès 1959-60, qui mettaient en cause les dispositifs d'indexation directe des salaires sur les prix. Ayant servi une dernière fois, les ordonnances de 1945, qui autorisaient l'Etat à intervenir sur la fixation des prix, pouvaient mourir de leur belle mort et laisser la place à un terrain dégagé pour l'expression des forces de la concurrence. Le temps d'un certain partage, certes instable, de la responsabilité de la formation des prix entre les entreprises et l'Etat, via les organisations professionnelles, était terminé.

Ce changement du contexte concurrentiel, sur le marché des biens, a eu des répercussions profondes sur la gestion salariale elle-même. La perspective du marché unique européen a renforcé ce changement. Avec la fin de l'indexation garantie, le marchandage salarial devient plus sensible aux conditions de marché qui pèsent sur l'entreprise, en aval du processus de production. En contrepartie, la négociation d'entreprise va davantage prendre en compte d'autres thèmes, plus qualitatifs, ce qui tranche avec une conception traditionnellement plus cloisonnée des objets de la négociation. La conséquence est aussi que la progression générale des salaires est moins l'objet central des négociations. Les composantes variables et individualisées, supposées représenter la contribution de chacun à la performance de marché de l'entreprise, prennent une part plus élevée dans la rémunération.

2.3.3.1.2. Acte II : la politique de désinflation compétitive (1986-1998)

L'épisode précédent, crucial, se clôt avec les derniers réalignements du Franc, en avril 1986 et janvier 1987. Mais il a ouvert la voie à l'orientation persévérante de la désinflation compétitive. Les schémas de l'encadré 5 rappellent la logique virtuelle d'une telle politique menée par un pays donné, à partir d'une situation initiale déséquilibrée de stagflation qui pousse à la hausse des prix et à la réduction de l'offre. Cette politique, qui passe par l'ancrage nominal du taux de change sur une devise externe (en l'occurrence le deutsche mark), discipline sévèrement la formation des salaires, à la fois directement, au travers des incitations qu'exerce sur les entreprises la contrainte de change et de taux d'intérêt, et indirectement, via l'impact du chômage, qui apparaît comme un coût obligé de la désinflation compétitive.

La politique de désinflation compétitive est en effet supposée améliorer structurellement à terme la compétitivité du pays qui l'adopte et sa capacité de création d'emplois. Mais, au départ du processus, l'inflation, même sérieusement freinée, ne rejoint que progressivement la performance du pays d'ancrage, si bien que le pays connaît une dégradation de sa compétitivité-prix et des pertes conséquentes de parts de marché et d'emplois. Les entreprises s'adaptent à ces nouvelles contraintes, au travers de restructurations qui améliorent leur

compétitivité mais qui concourent à leur tour à la destruction d'emplois. Lorsqu'au cours du processus se combinent, à un moment donné, fort chômage et faible compétitivité, le cap est difficile à passer : aussi bien les patrons que les salariés se rebellent contre la monnaie forte ! C'est a fortiori le cas si des chocs externes accroissent les tensions (comme l'unification allemande et la baisse du dollar sur la première moitié des années 1990). C'est, en France, le moment des controverses sur la politique du "Franc fort", de 1992 à 1995 ; ce sont, à ce même moment, face à des contraintes de compétitivité devenues difficilement soutenables et amplifiées par les comportements spéculatifs, l'abandon de l'ancrage nominal sur le mark par les pays de l'Europe méditerranéenne et scandinave.

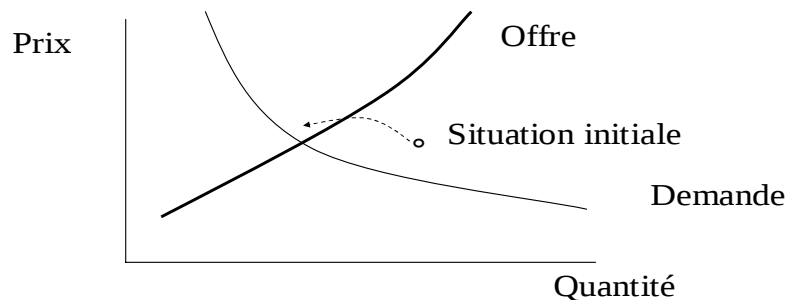
A supposer même que le processus de désinflation compétitive réussisse, son débouché sur le retour à la création d'emplois et la résorption du chômage est lointain (Blanchard et Muet, 1993 ; Aglietta, 1997). Et cette réussite est conditionnée par des facteurs qui n'apparaissent pas dans le schéma idéal de l'encadré 5, celui d'une désinflation compétitive menée dans un seul pays, au sein d'un environnement neutre. Dans la réalité, l'ensemble des pays de l'Union européenne s'est engagé dans ce processus, bien qu'à des dates différentes. La similarité des politiques ne signifie pas pour autant leur caractère coopératif. Leur relation est en effet potentiellement conflictuelle, puisque la conquête des parts de marché s'effectue pour partie au détriment des partenaires. Au début des années 1990, le contexte mondial de croissance ralentie, le choc de l'unification allemande et la baisse du dollar ont dramatisé ces tensions. Faute d'union politique européenne, ce sont les marchés – à travers la reconfiguration des mouvements de capitaux – et la Bundesbank – préoccupée par les risques inflationnistes de l'unification – qui ont géré les répercussions de la réunification. Il en résulta un niveau (très élevé), une structure (des taux courts supérieurs aux taux longs) et une volatilité des taux d'intérêt qui s'avérèrent meurtriers pour la croissance européenne.

Le Système monétaire européen éclata, dès l'automne 1992, en deux camps : les pays à monnaie forte, dont la devise resta arrimée, en dépit de turbulences, au mark ; les pays à monnaie faible qui, sous la pression de la spéculation mais aussi de contraintes objectives, ont laissé leur devise se déprécier fortement de 1992 à 1995, afin de soulager les contraintes compétitives et financières qui les affectaient. Ces pays de l'Europe méditerranéenne et scandinave, plus le Royaume-Uni, retrouvèrent ainsi des marges de compétitivité qui leur permirent de gérer plus aisément la convergence budgétaire et, pour certains d'entre eux, l'accompagnement de la désinflation par les pactes sociaux. Ces pactes ont permis aux pays dévaluationnistes, notamment l'Espagne et l'Italie, d'éviter le retour de l'inflation grâce à la poursuite de la modération salariale. Un temps franchement compromis, le projet d'une union monétaire large retrouva progressivement de la crédibilité. Mais cette période a laissé des traces durables : la méfiance britannique et suédoise à l'égard de l'euro en porte témoignage.

Encadré 5. La logique virtuelle de la désinflation compétitive, en quatre schémas

La logique de la désinflation compétitive à partir d'une situation initiale de stagflation (1)

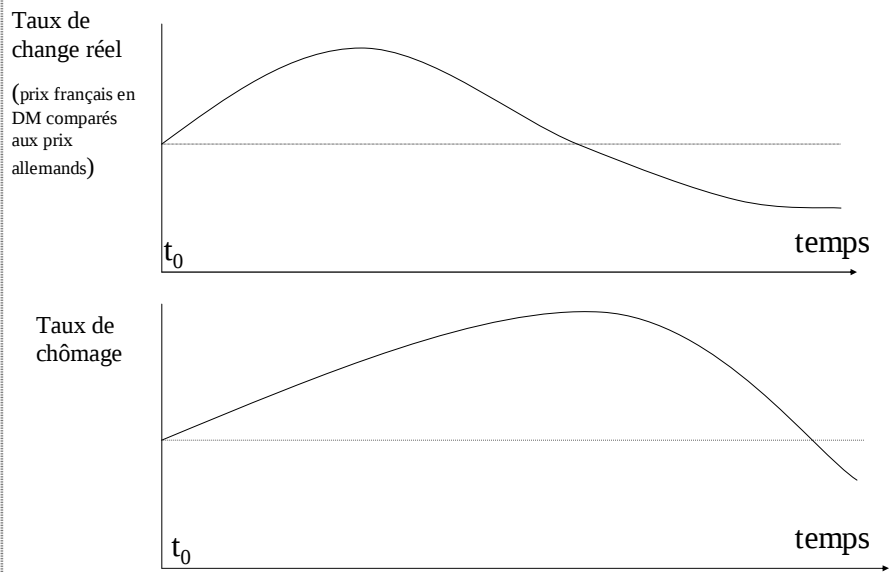
- Stagflation : L'offre est supérieure à la demande, mais n'est pas suffisamment rentable au niveau de prix existant. Des pressions à la baisse de production et à la hausse des prix.



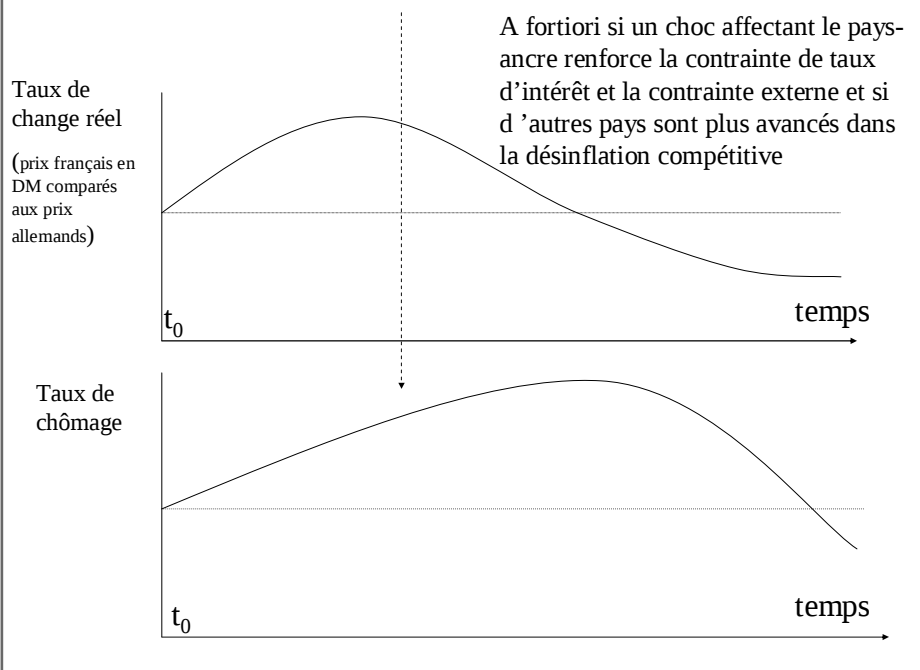
La logique de la désinflation compétitive à partir d'une situation initiale de stagflation (2)

- Le taux d'intérêt à court terme est l'instrument permettant de gérer l'ancrage nominal sur une monnaie externe.
- Cet ancrage exerce une discipline compétitive fortement incitative sur les entreprises: ajustement progressif des capacités et des coûts salariaux.
- Le chômage participe à l'ajustement compétitif des salaires et des prix. Il va devenir endogène à ce régime de politique économique.

Une désinflation compétitive réussie dans un seul pays (qui adopte un ancrage nominal de sa devise à partir d'une date t_0)



Moment délicat: compétitivité faible, chômage élevé



2.3.3.1.3. Acte III : L'unification monétaire européenne (1999...)

Bien qu'un régime stable d'inflation basse soit désormais solidement implanté au sein de l'Union européenne et spécialement de la zone euro, les contradictions précédentes n'ont pas pour autant disparu avec la mise en place de la monnaie unique. Notamment pour une raison qui tient à la position spécifique de l'Allemagne, précédemment analysée : ce pays, qui a servi de référence pour la discipline macroéconomique et dont la monnaie a constitué la devise d'ancrage au cours de la transition à l'union monétaire, a vu sa compétitivité mise à l'épreuve par l'adaptation de ses partenaires européens à cette discipline. Cette contradiction s'était atténuée durant la phase de croissance qui avait accompagné l'instauration de l'union monétaire et qui avait facilité le regain des revendications salariales, notamment de la part de l'IG Metall. Elle se manifeste de nouveau dans la conjoncture difficile des premières années 2000, ce qui incite alors patronat et syndicats à envisager des progressions salariales conditionnées par une politique contractuelle de long terme favorable à l'emploi (Déclaration de janvier 2000).

Face à la menace concurrentielle, les entreprises allemandes ont de fait engagé, depuis le milieu des années 1990 et au-delà des épisodes cycliques, un effort de redressement de leur compétitivité par l'ajustement des coûts salariaux, lequel n'est pas sans résultats (cf. Bonnaz et Espinoza, 2004) mais frise la "déflation compétitive". C'était le risque que, durant un bref intermède, les propositions d'Oskar Lafontaine souhaitaient refouler. Lorsqu'il fut brièvement le ministre des Finances du gouvernement Schröder entré en fonction à l'automne 1998, une doctrine plus approfondie de coopération tenta de s'affirmer en Europe. Elle articulait la coordination plus active des politiques budgétaires, la promotion d'une coordination salariale évitant la concurrence par la déflation des salaires au sein de l'Union monétaire, la définition d'une politique de change visant une grille équilibrée de parités entre les principales devises. Mais ce dernier point, bien qu'il fût conforme aux traités qui confèrent au Conseil européen la responsabilité des orientations fondamentales de change, revenait à limiter la liberté d'action de la BCE puisque celle-ci aurait dû en tenir compte pour fixer ses taux d'intervention. Ce fut l'un des éléments d'un conflit, dont Oskar Lafontaine ne sortit pas gagnant. Il démissionna en mars 1999. Les propositions de Lafontaine relevaient d'une attention normale aux intérêts germaniques – en particulier la garantie d'une compétitivité allemande menacée par l'adaptation concurrentielle des autres économies européennes – mais elles avaient trouvé un écho dans d'autres pays, en particulier en France.

C'est là un paradoxe majeur de la zone euro : une fois l'euro inauguré, le relais des politiques de désinflation compétitive par des politiques de croissance communes à la zone était envisageable. En dépit des velléités, ce n'est pas ce qui s'est passé. Les dynamiques salariales sont durablement marquées à la fois par l'impact des processus de désinflation compétitive antérieurs à l'instauration de la zone et par la difficulté à faire émerger, en son

sein, un régime salarial qui participe à l'impulsion de la croissance. Certains le craignent au demeurant, lorsqu'ils pensent que toute esquisse de norme salariale commune serait un facteur d'uniformité et de rigidité au sein d'une union économique et monétaire encore fort hétérogène²¹. Mais peut-on attendre de la zone euro qu'elle réponde spontanément mieux aux critères canoniques d'une zone monétaire optimale (la mobilité des facteurs de production, dont le travail; la flexibilité des coûts et des prix) sans une action publique qui contribue à l'émergence d'un régime salarial compatible avec la viabilité de la zone ?

2.3.3.2.L'impasse salariale de la stratégie européenne pour l'emploi

Pourtant, des Conseils d'Amsterdam et de Luxembourg en 1997 à celui de Lisbonne en 2000, l'affirmation de la Stratégie européenne pour l'emploi (SEE) a constitué un élément nouveau et important de l'action publique communautaire. L'emploi est désormais reconnu comme une question d'intérêt commun aux différents pays. La confirmation d'une phase de croissance contribua à la maturation de cette stratégie en incitant à situer les objectifs d'employabilité et d'adaptabilité dans une perspective de création d'emplois et d'amélioration de leur qualité²². Au cours de l'expansion, de 1997 à 2000, une interaction positive s'est développée entre l'emploi et les salaires, la part salariale dans la valeur ajoutée s'est un peu redressée et la consommation des salariés s'est montrée plus soutenue. La réactivation du pouvoir d'achat salarial est cependant restée temporaire. La BCE a durci son action dès l'année 2000, alors que les chocs inflationnistes transitoires sur les prix énergétiques et alimentaires détérioraient d'eux-mêmes un pouvoir d'achat salarial désormais mal protégé. La combinaison de la vulnérabilité salariale et du durcissement monétaire a freiné tôt l'expansion. Le ralentissement de la demande interne européenne, dès la mi-2000, a devancé l'impulsion négative par la demande externe, intervenue seulement au cours de 2001. Si la protection du pouvoir d'achat salarial constitue une justification de la lutte contre l'inflation, ce n'est pas cette motivation qui a prioritairement prévalu dans l'action de la BCE.

La norme de politique monétaire de la BCE entérine une répartition des revenus peu favorable aux salaires, qui contribue à la mollesse et à la versatilité de la croissance européenne. Elle joue le rôle d'une norme salariale par défaut, en misant de fait sur le poids du chômage pour contenir les tentations revendicatives : toute hausse de salaires susceptible d'affecter le partage de la valeur ajoutée est suspectée de faire basculer l'économie européenne dans un régime inflationniste. La modération salariale, à savoir le maintien de la progression du salaire réel en deçà des gains de productivité, est restée la règle au long de la phase d'expansion et ne s'est trouvée atténuée que par les effets mêmes de l'expansion sur le marché du travail. Les perspectives de gains salariaux ne bénéficient plus d'une "indexation"

²¹ Cf., par exemple, Andersen (2004).

²² Voir la *Chronique internationale* spéciale de l'IRES (2002).

sur les progrès de la productivité. Elles sont soumises aux incertitudes affectant la rentabilité, désormais plus directement répercutées sur les salariés, au travers des pratiques de gestion du capitalisme actionnarial²³.

L'actualisation de la SEE en 2003 est allée de pair avec celle des Grandes Orientations de Politique Economique (GOPE), les deux procédures étant désormais explicitement articulées et synchronisées. Début 2004, la communication de la Commission sur la mise en œuvre des GOPE (CCE, 2004) appelle à la rigueur salariale et à une nouvelle étape de la flexibilisation du marché du travail (assouplir la protection de l'emploi et élever la rotation de la main d'œuvre), dans la foulée d'une libéralisation accrue des marchés de biens et services: il s'agit, au sortir d'une période dépressive, de redresser les gains de productivité et la part des profits dans la valeur ajoutée, comparativement aux salaires et aux prélèvements obligatoires. L'impasse est faite sur le besoin d'une reprise effective de la demande intérieure pour asseoir un scénario de croissance dont les entreprises mêmes puissent tirer bénéfice. Ce problème est d'ailleurs explicitement soulevé par le rapport Kok de novembre 2004 (Kok, 2004). Dans le dialogue qu'elle s'efforce de construire avec la BCE, la Confédération Européenne des Syndicats met en avant le dynamisme de la demande intérieure comme externalité conditionnant la réussite des réformes structurelles, comprise comme l'amélioration de la croissance potentielle. En 2003, le redressement des profits avec la reprise paraît, en Allemagne et en France, plus rapide que lors des reprises antérieures sans que l'équivalent se retrouve pour les investissements, au moins en Allemagne (Janssen, 2005).

Les propositions de la Commission soumises au Conseil européen de printemps, début 2005, vont au-delà de cette articulation des procédures gouvernant la SEE et les GOPE. Elles radicalisent l'ambition "d'un nouveau cycle de coordination intégré de l'emploi et de l'économie". Les Etats s'engageront sur des programmes d'action nationaux sur la stratégie de Lisbonne, négociés bilatéralement entre chacun d'eux et la Commission. La priorité n'est plus à "la coordination qui était menée par des discussions multilatérales entre les vingt-cinq Etats membres et la Commission sur des thèmes d'action particuliers (la méthode ouverte de coordination)". Les partenaires sociaux sont invités à "élaborer leur propre programme pluriannuel de Lisbonne pour la croissance et l'emploi en usant des pouvoirs que leur confère le traité". La Commission présentera chaque début d'année, afin d'orienter ce processus unifié, un rapport stratégique qui traitera de manière intégrée "les mécanismes existants de coordination économique et d'emploi". Dans "l'ensemble intégré d'orientations" que la Commission présentera sous forme d'un document unique, articulant GOPE, lignes directrices pour l'emploi et questions microéconomiques, "le chapitre IV traiterait exclusivement de l'emploi et devrait être compatible avec les GOPE" (Commission européenne, 2005, p.35-36). Le cycle de coordination sera triennal mais donnera lieu chaque année à évaluation et

²³ Cf. Aglietta et Reberlioux (2004) pour des développements récents sur cet aspect.

actualisation plus légères. L'intention de simplifier et de rationaliser la multiplicité des procédures qui se chevauchent aujourd'hui est clairement et opérationnellement exprimée.

Alors qu'elle n'est pas de second ordre dans la définition des équilibres économiques et sociaux, la question salariale reste à l'écart de cet effort de mise en cohérence. La négociation salariale, lorsqu'elle est active, reste prioritairement d'ordre national (même si elle est de plus en plus décentralisée au niveau de l'entreprise), puisque les salaires ne sont pas une matière de compétence communautaire. Pourtant, une rémunération raisonnable fait désormais partie, dans les analyses de la Commission, de la qualité de l'emploi qui est l'un des objectifs de la SEE. Les analyses sur la qualité de l'emploi développées par la Commission en proposent une vision dynamique qui prend en compte les parcours effectifs des personnes et l'appréciation subjective qu'elles portent elles-mêmes sur ces parcours²⁴. La notion de qualité est multidimensionnelle : elle combine une rémunération raisonnable, la sécurité de l'emploi, l'accès à la formation et les perspectives de carrière. Mais si le salaire est désormais partie prenante de la qualité de l'emploi dans les analyses, les politiques de rémunération sont hors du champ des compétences communautaires, sans que cela empêche les GOPE d'émettre un message strict à l'encontre de progressions salariales revendiquant une part plus équitable des gains de productivité. L'organisation des compétences et des agendas communautaires et nationaux ne permet pas aux acteurs sociaux de bâtir les conditions d'une négociation qui articule les trois dimensions de la productivité, de la qualité de l'emploi et de la rémunération. La portée de la négociation collective s'en trouve atrophée et les Plans Nationaux d'Action sont loin d'être un outil d'organisation partagée de cette négociation. Il n'y a pas aujourd'hui de support concret à la coordination salariale en Europe, autre que celle qu'assure par défaut la BCE.

Le syndicalisme européen n'est pas resté passif à l'égard de ce besoin de coordination. Les tentatives sectorielles et globales existent (voir Dufresne, 2002, pour un bilan). L'initiative qui a donné naissance au groupe de Doorn regroupant des syndicalistes du Benelux et d'Allemagne est venue de la composante belge, après l'adoption, en 1996, de la loi sur la compétitivité qui obligeait à la prise en compte dans les négociations des évolutions salariales chez les voisins de la Belgique. La Confédération Européenne des syndicats a mis en place en 1999 un Comité de Coordination de la Négociation Collective, qui a engagé une réflexion sur la définition de *guidelines* encadrant les négociations nationales sans qu'il s'agisse de normes trop rigides. L'idée est de contrebalancer une détermination unilatérale des normes d'évolution salariale par les exigences de la compétitivité grâce à l'entente sur des formules de partage des gains de productivité entre hausses salariales et améliorations qualitatives de l'emploi. Mais si la coordination entre les dispositifs contractuels sur des formules de cette nature peut être relativement aisée au sein d'un pays donné, comme l'Allemagne, elle soulève d'autres problèmes au sein d'un espace plurinational, où les

²⁴ Voir le rapport *L'Emploi en Europe 2003* pour un texte analytique et la Communication de la Commission sur *L'amélioration de la qualité de l'emploi* de novembre 2003 pour un texte plus normatif.

niveaux de productivité, les structures économiques, les pratiques de relations professionnelles restent hétérogènes : la référence à une notion bien identifiée de productivité ne va pas de soi. Elle soulève aussi des enjeux délicats sur les niveaux comparés de salaires au sein de groupes qui disposent d'établissements dans plusieurs pays européens : la productivité relative de ces établissements n'est pas mesurée indépendamment des systèmes de prix pratiqués par le groupe.

2.3.3.3. *Le SMIC, dernier rempart des normes salariales...*

2.3.3.3.1. ...face à la dévalorisation de la négociation collective de branche ?

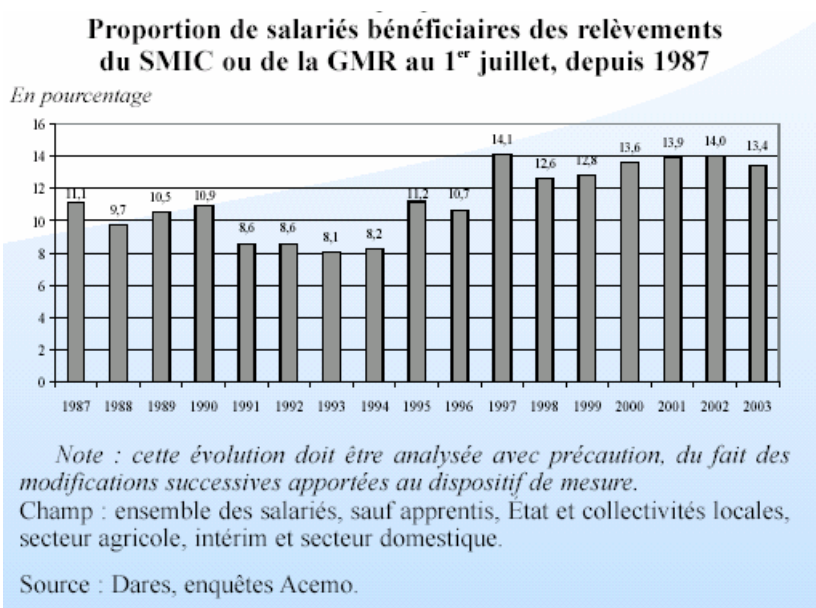
A travers la succession des épisodes précédents, qui amène une mutation radicale du régime de politique économique et de son interaction avec le rapport salarial, le système français de négociations collectives est soumis à de fortes pressions. Bien que ces pressions révèlent assez crûment ses vulnérabilités, sa relative stabilité, ancrée dans les habitus des acteurs sociaux, n'en est que plus notable. Il se dégrade plus qu'il ne se transforme vraiment. L'ambivalence du système français, combinaison d'étatisme affiché et de décentralisation implicite, s'accroît, tandis que la négociation sectorielle s'étiolle. Cette combinaison diffère d'une complémentarité équilibrée des négociations de branche et d'entreprise : les premières déterminant le niveau et la progression des minima conventionnels, ainsi que la hiérarchie des salaires en fonction des grilles de qualification ; les secondes ajustant ces paramètres en jouant sur les composantes variables de la rémunération, fonction des performances de l'entreprise. Cette complémentarité resterait dans l'esprit de la loi de Février 1950, qui envisageaient les accords d'entreprise comme un strict prolongement des conventions de branche. Mais l'institutionnalisation de la négociation d'entreprise, notamment par les lois Auroux de 1982, est intervenue dans un contexte plus concurrentiel qui dévalorise la branche comme lieu de "collusion" au sein du camp patronal, où se négociaient des hausses salariales bornées par la capacité financière des entreprises les plus faibles.

Dans les années 1980, la négociation salariale de branche s'essouffle, en dépit de l'extension de la couverture conventionnelle. Au début des années 1990 (comme de nouveau aujourd'hui), les pouvoirs publics incitent les négociateurs de branche à une hausse plus résolue des bas salaires et à une mise en conformité des minima conventionnels avec le SMIC. Ce volontarisme manifeste ses limites et se heurte à une conjoncture difficile. Il se répercute faiblement sur les niveaux supérieurs de qualification. Le patronat est intéressé par l'adaptation des grilles de classification, mais souhaite assouplir leur lien avec la hiérarchie des salaires. Au cours des années 1990, les exonérations de charges sur les bas salaires et les coups de pouce parfois importants sur le SMIC se surajoutent à l'évolution précédente, pour accroître sensiblement le pourcentage de salariés payés au SMIC (cf. graphique 14). Durant la

période 1969 à 1982, les relèvements du SMIC ont contribué à la réduction des inégalités salariales. Ce n'est ensuite plus guère le cas, mais se crée un point d'accumulation au voisinage du SMIC, qui regroupe une proportion accrue de salariés. Le mode (ou point haut) de la distribution statistique des salaires horaires se situait, à la fin des années 1990, vers 1,2 / 1,3 SMIC ; la fréquence de salariés diminuait entre ce mode et le SMIC lui-même mais remontait à proximité immédiate de ce dernier (CESRC, 1999).

Aujourd'hui, la branche reste un lieu de résistance syndicale à la diffusion d'une flexibilité accrue des salaires en fonction des circonstances économiques, négociée ou imposée au niveau de l'entreprise, mais ce lieu est de plus en plus contourné par les pratiques réelles de formation des salaires. Ces pratiques différencient les salariés, qui, en fonction de leur qualification, de leur statut, de leur appartenance d'entreprise, ont inégalement accès à des modes de rémunération autonomes par rapport aux négociations de branche. La prédominance de la négociation d'entreprise favorise des politiques salariales plus différenciées et individualisées, au détriment des augmentations générales uniformes. Elle accorde de l'importance à l'adaptation des systèmes de classification et de filières professionnelles. Cette négociation d'entreprise, qui avait elle-même souffert de la conjoncture très dégradée des premières années 1990, est plus active après 1996. Plusieurs millions de salariés en restent cependant exclus, dans les entreprises de moins de cinquante salariés ou dans des établissements plus importants sans solide implantation syndicale.

Graphique 14



D'après Combault, Estrade et Seguin (2004)

Le SMIC reste dans ces conditions le principal instrument de l'intervention publique sur les salaires, d'autant plus que l'atonie de la négociation de branche lui fait jouer le rôle de force de rappel à l'égard de minima conventionnels qui restent fréquemment en arrière pour les niveaux inférieurs de qualification. L'impact de ses hausses sur la progression effective des salaires paraît nettement plus avéré que celui des salaires conventionnels, dont le caractère normatif paraît globalement bien faible (Coutrot et Lanfranchi, 1993). Cette conclusion générale mérite, on l'a vu, d'être sérieusement nuancée en fonction des situations sectorielles : comme l'indiquent ces auteurs, des branches riches en grandes entreprises (la chimie, le verre...) manifestent une liaison plus étroite entre hausses conventionnelles et effectives. Dans la suite des années 1990, les négociations de branches se calent largement sur la progression du SMIC.

2.3.3.2. ...et après les 35 heures ?

La priorité au partage du travail, à la fin des années 1990, avec la loi De Robien puis les deux lois Aubry sur les 35 heures, entérine la tendance au "décloisonnement" thématique de la négociation d'entreprise. La compensation salariale instantanée va de pair avec un engagement de modération salariale sur deux à trois ans. La modération salariale est ainsi inscrite dans un horizon pluriannuel et s'observe clairement sur les salaires mensuels.

Comment la redéfinition des priorités par le gouvernement Raffarin depuis 2002 affecte-t-elle cette évolution ? Le nouvel arbitrage politique revient sur le partage du travail expérimenté avec la réforme des 35 heures et incite les entreprises à relancer les gains de productivité par tête, dont la faiblesse, comparativement aux Etats-Unis depuis le milieu des années 1990, soucie chefs d'entreprise et responsables politiques. Les dispositifs d'assouplissement des 35 heures vont en ce sens (banalisation des heures supplémentaires et allègement de leur coût, négociabilité du contingent et de la majoration). En contrepartie, le gouvernement a consenti à une harmonisation par le haut des différents SMIC²⁵, en l'assortissant d'une concentration des allègements de charges sociales sur les salaires inférieurs à 1,7 Smic (seuil ensuite ramené à 1,6). En juillet 2003, 13,4% des salariés des entreprises non agricoles (hors interim), soit 2050000 personnes à temps complet ou partiel, auront bénéficié de la revalorisation du SMIC ou des garanties mensuelles de rémunération (Combault, Estrade et Seguin, 2004). Même si deux tiers des smicards (soit près de 10% des salariés du secteur marchand) auront bénéficié entre 2002 et 2005 d'un gain notable de pouvoir d'achat consécutif à l'harmonisation, celle-ci ne paraît pas avoir débouché sur une revalorisation d'ensemble de l'échelle salariale. A partir de juillet 2005, le SMIC est en tout cas réunifié et devrait retrouver ses règles antérieures de revalorisation.

²⁵...plus exactement des diverses garanties mensuelles de rémunération issues de la multiplicité des dates de passage aux 35 heures.

Le dispositif promu par la loi Fillon relative “aux salaires, au temps de travail et au développement de l’emploi”, votée à l’automne 2002, accompagne cette harmonisation d’une hausse programmée des allègements de charges sociales, qui passeraient, d’ici 2005, de 15 à 21 Milliards d’euros²⁶. La réunification du SMIC laisse attendre, sur le même horizon, un effet direct – hors répercussion sur les salaires supérieurs au SMIC – inférieur à 1% de la masse salariale des entreprises en euros constants, de l’ordre de 1,5% si l’on ajoute une inflation de 1,5% par an. Cette masse étant de l’ordre de 400 milliards d’euros, ce coût direct est de 4 à 6 milliards, selon qu’on raisonne en réel ou en nominal : il correspond aux nouvelles exonérations annoncées. Mais au-delà de cette appréciation comptable et globale, plusieurs questions se posent :

- La répercussion de l’harmonisation sur l’échelle salariale n’est sans doute pas assimilable à celle d’une hausse classique du SMIC²⁷, ne serait-ce que parce que la cible de l’harmonisation, c’est-à-dire la garantie la plus élevée, ne sera que strictement revalorisée en fonction de la hausse des prix d’ici 2005. Le patronat souhaite contenir l’impact de l’opération sur les grilles salariales : il considère que les conséquences de l’harmonisation relèvent de la “politique des revenus” décidée par le gouvernement et qu’à cet égard le SMIC est un paramètre politique non conforme aux réalités du marché²⁸.

- Par rapport à la situation léguée par la réforme des 35 heures, une redistribution des aides s’opère en faveur des entreprises à bas salaires et de celles restant à 39 heures. Elle tend à neutraliser la logique inverse des aides Aubry. Elle sanctionne les entreprises tôt engagées dans une réorganisation permettant d’absorber la RTT. Elle ne les incite évidemment pas à renouer avec une politique active de revalorisation salariale, après la période de modération consentie en contrepartie du passage aux 35 heures. Quant aux petites entreprises restées à 39 heures dont les coûts seront contenus ou réduits, la persistance d’un chômage élevé ne les incite guère à augmenter les salaires qu’elles pratiquent. Du côté des grandes entreprises comme des PME, les forces d’entraînement salarial sont plutôt neutralisées.

- L’unification du dispositif d’allègement des charges sociales et le ciblage de ces allègements sur les salaires inférieurs à 1,6 Smic sont associées à une dégressivité prononcée. L’ensemble du dispositif favorise, dans un contexte de chômage élevé, la substitution de salariés à bas salaires à ceux de qualification plus élevée et n’incite pas les entreprises à pratiquer une revalorisation de l’échelle salariale. Entre le SMIC et 1,6 SMIC, le coût pour l’entreprise d’une hausse de 10 euros de salaire net sera en gros doublé.

²⁶ Avant le vote de la loi de Finances pour 2005.

²⁷ Des études antérieures aux 35heures considéraient que le seuil jusqu’où se diffusaient les hausses du SMIC était compris entre 1,3 et 1,5 SMIC et qu’un relèvement du SMIC de 1% induisait une hausse du salaire moyen un peu supérieure à 0,1% (CSERC, 1999).

²⁸ « Il s’agit de dépolitiser la question des salaires parce que cela a conduit à priver d’emploi les personnes les moins qualifiées, pour laisser au gouvernement le soin de définir une politique des revenus par des mécanismes fiscaux comme la prime pour l’emploi ou l’impôt négatif », E. Seillière, D. Kessler, *Le Figaro*, 20 Août 2002.

L'ensemble de ces éléments ne va guère dans le sens de l'adaptation des grilles salariales à la progression des qualifications et des compétences. C'est cependant dans la continuité d'un mouvement long de resserrement de l'éventail des salaires pour les catégories ouvrières et employées et du déclin du rôle joué par les grilles salariales, en faveur de modes plus individualisés de rémunération (Pruvost, 2003).

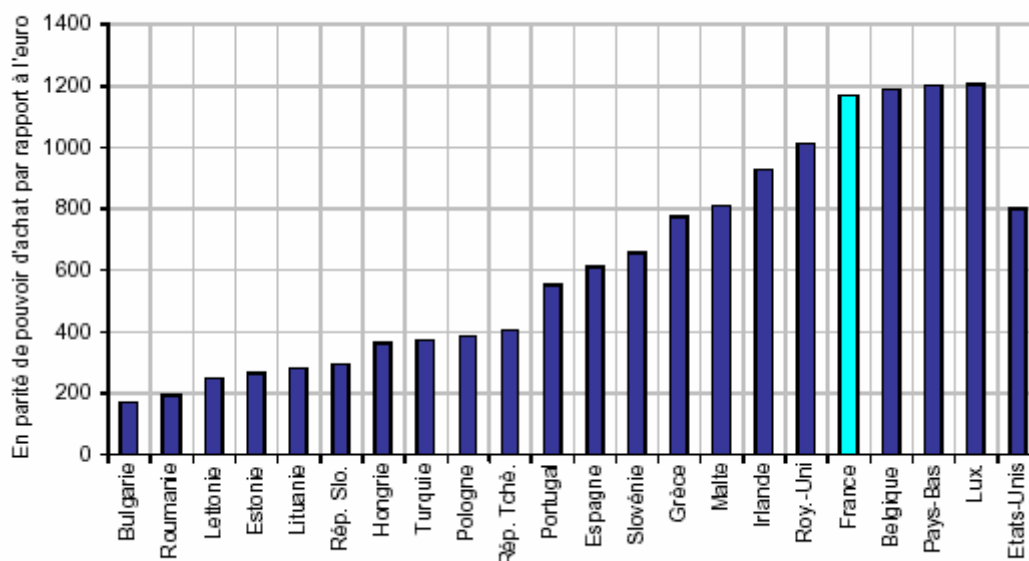
2.3.3.3.3. Le salaire minimum reste avant tout une affaire nationale

L'attention au SMIC, à son rôle et à ses évolutions, ne se trouve que plus justifiée par ces évolutions. Il est à cet égard utile de mobiliser la comparaison internationale, afin de mettre en évidence une éventuelle communauté d'évolution entre pays. Une recherche européenne sur l'évolution de la protection minimale sur le continent (Cantillon, 2003 et Math, 2003a et b) fournit des données comparatives sur le niveau et la progression du salaire minimum, rapporté à des indicateurs de revenu pertinents (le salaire moyen ou médian, le revenu national par tête, cette description étant enrichie par la prise en compte de la situation familiale de la personne et l'impact de cette situation sur son accès à des ressources complémentaires).

La comparaison directe des niveaux de salaire minimum montre une Europe fort hétérogène (cf. graphique 15, information privilégiée par le rapport Camdessus, 2004). Mais cette hétérogénéité tient largement à l'inégalité générale des niveaux de salaires entre pays européens, qui n'est pas spécifique aux bas salaires et dont la résorption passe par un rattrapage nécessairement progressif entre ces pays. Une comparaison mieux fondée des normes minimales doit rapporter les salaires minimaux à une référence pertinente. A cet égard, les pays européens continentaux manifestent plutôt une certaine homogénéité : le niveau du salaire minimum se situe dans une fourchette allant de 40 à 60% du salaire moyen ou médian (tableau 9). L'Espagne est une exception et se situe à proximité des pays anglo-saxons et du Japon, où la fourchette équivalente va plutôt du quart au tiers.

La plupart des pays européens dispose de salaires minima. En Belgique, en Espagne, en France, en Grèce, au Luxembourg, aux Pays-Bas, au Portugal et, depuis peu, au Royaume-Uni (1999) et en Irlande (2000), un salaire minimum national, dont le tableau 10 indique sommairement les procédures d'ajustement, s'applique à tous les salariés. La France combine un ajustement automatique de ce salaire minimum en fonction des prix, une composante modulable (au moins 50% de la progression du pouvoir d'achat du salaire horaire ouvrier) et une composante discrétionnaire, que le gouvernement ne manie pas indépendamment du contexte socio-politique. La progression du salaire minimum dispose ainsi en France d'un ensemble de garanties plus diversifié que dans d'autres pays.

Graphique 15
Comparaison internationale des salaires minimums mensuels



Source: Eurostat, 2ème semestre 2003

Tableau 9
Salaires minimum bruts mensuels (à temps complet)– juillet 2001

	Monnaie nationale	PPA	en % du salaire brut moyen*	en % du salaire brut médian*
Australie	1791	1330	48	
Autriche				
Belgique	47829	1290	52	59
Canada	1039	863	28	32
Danemark**	13475	1546	57	
Finlande				
France	7388,68	1126	51	62
Allemagne				
Grèce	161136	661	42	
Irlande	713	933	46	
Italie	1757500	1086	51	61
Japon	99948	665	24	
Luxembourg	52047	1248	44	51
Pays-Bas	2530	1240	44	57
Nouvelle-Zélande	1168	788	38	
Norvège				
Portugal	67000	506	44	
Espagne	72120	502	28	
Suède				
Royaume-Uni	561	866	30	
Etats-Unis	781	773		30

* salariés à temps complet ; ** salaire minimum du personnel des supermarchés (le plus faible du pays).

Un PPA correspond au pouvoir d'achat procuré par un € en France.

Source : Math (2003a)

Les salaires minima font l'objet de négociations sectorielles et d'accords plus ou moins contraignants en Allemagne, en Autriche, au Danemark, en Finlande, en Italie, en Norvège et en Suède. L'Allemagne et l'Italie disposent de dispositifs d'extension des conventions sectorielles aux employeurs non membres des organisations signataires. Il s'agit de la procédure d'extension des conventions dite d' "obligation générale" dans le cas allemand. Les acteurs sociaux et politiques allemands débattent néanmoins actuellement de l'éventuelle introduction d'un salaire minimum national. En Italie, la jurisprudence rend obligatoire cette extension des taux minima de rémunération collectivement établis. En revanche, la Suède et le Danemark ne disposent pas de tels dispositifs d'extension des conventions collectives.

La diversité institutionnelle qui s'observe entre pays européens, en matière de mode d'ajustement du salaire minimum national, a son répondant dans celle des trajectoires de son pouvoir d'achat, que l'évolution de ce pouvoir d'achat soit mesurée directement ou en référence à celle du salaire moyen (graphiques 16 et 17). Il n'est pas évident de trouver un sens clair à la hiérarchie des évolutions nationales qui se dégage. Parler de convergence paraît quelque peu osé : les pays qui avaient les plus hauts salaires minima relativement au salaire moyen (Belgique et Pays-Bas) enregistrent une érosion qui les rapproche de la moyenne, mais on ne peut pas dire que le salaire minimum ait servi de levier du rattrapage salarial dans les pays moins avancés de l'Union européenne. De ce fait, il apparaît difficilement comme un outil de la cohésion sociale à l'échelle communautaire. Plus largement, l'étude dont sont extraites ces données émet un avis sceptique sur le rattrapage des pays méditerranéens en termes de niveaux minima de revenu salarial et de protection sociale. On remarquera cependant que le gouvernement espagnol de Luis Zapatero, élu en 2004, a annoncé rapidement des hausses significatives du salaire minimum interprofessionnel (ce qui l'amène à 513 euros par mois début 2005) et qu'il a ouvert une négociation tripartite. Celle-ci devrait déboucher sur la redéfinition du salaire minimum, en proportion du salaire moyen et à hauteur de 60% à terme (Vincent, 2005).

Le salaire minimum reste ancré dans des réalités institutionnelles et pratiques nationales. La diversité de ses modes d'ajustement et de ses évolutions n'en fait guère aujourd'hui un élément d'une régulation salariale européenne, elle-même encore dans les limbes. Le paradoxe peut même être poussé plus loin : alors que l'internationalisation de la vie économique et sociale, spécialement en Europe, incite à l'émergence de normes sociales sinon communes du moins coordonnées ou harmonisées, le regain d'intérêt pour des normes de salaire minimum à caractère "universel" est tangible – le Royaume-Uni a instauré une telle norme nationale, l'Allemagne y pense – mais dans un cadre prioritairement national ! Au moment où l'élargissement aux pays est-européens soulève des questions sur l'acuité de la concurrence au sein de l'UE élargie, il y a sans doute là un chantier potentiel en Europe.

Tableau 10
Procédures d’ajustement du salaire national minimum en 2001

	Ajustement automatique	Ajustement annuel sur la base de critères non équivoques	Ajustement régulier sur la base de consultations entre partenaires sociaux
Belgique	X (health index)		X
Espagne			X
France	X (prix à la consommation)	X (gains salariaux)	X
Grèce			X
Irlande			X
Luxembourg	X (prix à la consommation)	X (gains salariaux et situation économique)	
Pays-Bas		X (gains contractuels)	X
Portugal			X
Royaume-Uni			X

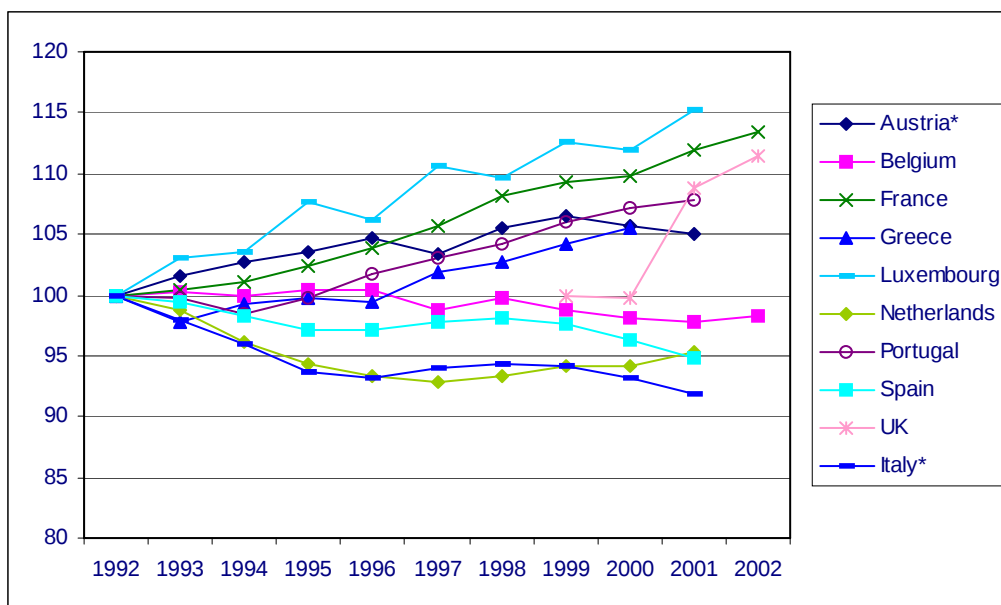
Source : Cantillon (2003).

2.3.3.3.4. *Le salaire minimum, norme salariale ou minimum social ?*

Le niveau et l'évolution du salaire minimum ne constituent qu'une composante de la question des bas salaires et revenus. Cette question soulève deux enjeux complémentaires :

a) L'effet d'éviction éventuel d'un salaire minimum "trop" élevé sur l'emploi des travailleurs peu qualifiés ou expérimentés. Les incertitudes théoriques sur cet effet d'éviction ont déjà été évoquées. Les incertitudes sont aussi empiriques. Dans une étude récente, Neumark et Wascher (2004a et b) tirent des tests qu'ils pratiquent sur un ensemble de pays de l'OCDE la conclusion que l'impact du salaire minimum sur l'emploi, y compris pour la catégorie vulnérable des jeunes, n'est pas indépendant de l'agencement des politiques et institutions intervenant sur le marché du travail : l'effet d'éviction d'un salaire minimum élevé sur l'emploi des catégories concernées peut être contré par des dispositifs adéquats de protection de l'emploi et des politiques d'activation suffisamment efficaces. La compétence de la négociation collective en matière de salaire minimum contribue aussi à déterminer un niveau de ce salaire approprié à l'état général du travail. C'est dans les pays où le marché du travail est le moins régulé, notamment le trio formé des Etats-Unis, du Royaume-Uni et du Canada mais aussi le Japon, qu'un salaire minimum plus élevé devient franchement créateur de chômage : le marché fait alors sentir sa "loi d'airain" sans entraves. Ce résultat plutôt inhabituel est aussi un avertissement : le "retour du marché" dans la détermination générale des conditions salariales est porteur d'intolérance vis-à-vis du salaire minimum.

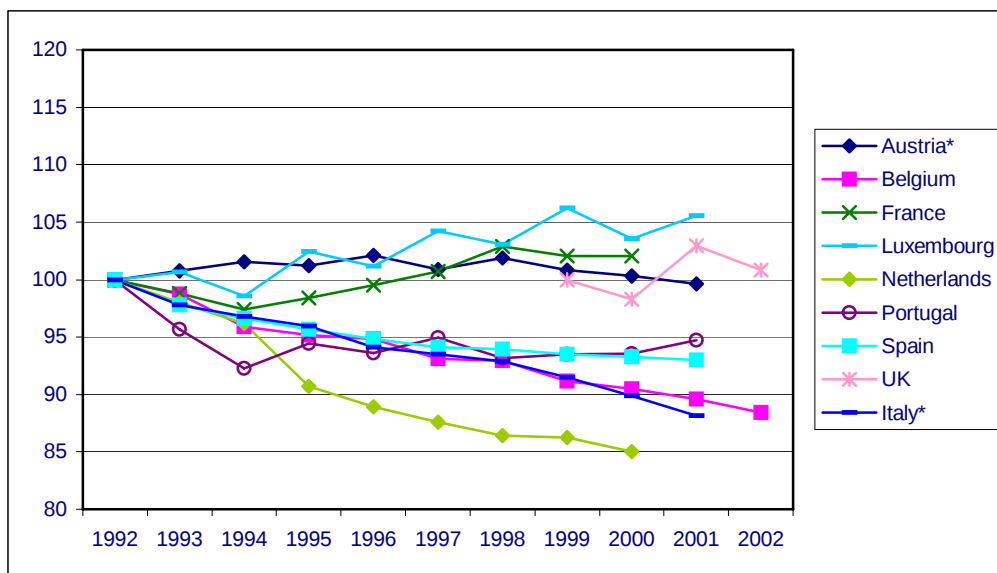
Graphique 16
Pouvoir d'achat du salaire minimum brut (1992=100)



* National minimum wage, except for Austria (the lowest minimum wage negotiated in collective bargaining (bakers in appropriation – group I)) and Italy (the wage fixed by national contracts for the lowest level blue collar worker in the furs & leather industry); for the UK, 100=1999.

Source: Cantillon (2003)

Graphique 17
Evolution du salaire minimum brut par rapport au salaire moyen (1992=100)



* National minimum wage, except for Austria (the lowest minimum wage negotiated in collective bargaining (bakers in appropriation – group I)) and Italy (the wage fixed by national contracts for the lowest level blue collar worker in the furs & leather industry); for the UK, 100=1999.

Source: Cantillon (2003)

b) Le problème des bas salaires et des travailleurs pauvres n'est pas réductible à la faiblesse de certaines rémunérations horaires. Il est intrinsèquement lié à la diffusion des formes dites particulières d'emploi (travail temporaire, temps partiel, etc : cf. tableau 11) et de l'enlèvement des personnes dans ce type de situations. L'accès à un emploi plus sûr et régulier conditionne la sortie de la pauvreté pour nombre de travailleurs disposant de faibles revenus. Dans les pays de l'ex-Union européenne à quinze, le pourcentage de travailleurs à bas salaires parmi les salariés, mesuré de manière conventionnelle en fonction des critères retenus, atteint fréquemment, sans forcer, un taux à deux chiffres et peut parfois aller au-delà de 20%. Et il progresse au cours des années 1990 dans les grands pays de l'Union (EIRO, 2002). Lhommeau (2003) mobilise la partie française du Panel Européen des Ménages pour étudier la diffusion de la pauvreté au sein du salariat et les trajectoires des personnes concernées. Si un emploi à bas salaire est défini par une rémunération mensualisée inférieure à 1,3 SMIC temps complet, la proportion des personnes concernées, de l'ordre de 30% en 1994, atteint, voire dépasse, le tiers à la fin de la décennie. Cette étude montre aussi que plus de 40% des personnes passées par un bas salaire entre 1995 et 1998 tendent à se retirer de l'activité ou restent en situation de précarité. Reprenant ce type d'exercice à partir des Déclarations annuelles de données sociales (DADS), Lhommeau (2005) conclut de nouveau à la montée de la part des emplois à bas salaires, définis selon le même critère: la hausse est de l'ordre de cinq points sur la seconde moitié des années 1990.

Nombre de gouvernements européens ont développé sous différentes formes des subventions à l'emploi de ces travailleurs afin que la réglementation du salaire minimum n'handicape pas (du point de vue de l'employeur, qui peut trouver ce minimum trop élevé en regard de la productivité supposée du candidat à un poste), ni ne décourage (du point de vue de ce candidat, qui peut trouver trop faible cette rémunération) cet accès à l'emploi. Le bien-fondé et l'efficacité de ce type d'intervention publique sont un débat en soi. Cette intervention dispose d'une gamme d'instruments à tous les stades de la formation des revenus, mais la complexité du système institutionnel formé par les différents minimas sociaux et le salaire minimum n'est pas une aide à l'autonomie de la démarche des personnes en recherche d'emploi. Les enquêtes directes auprès des individus relativisent le rôle des incitations financières et mettent plutôt l'accent sur les obstacles à l'employabilité liés à la nature même des trajectoires individuelles. Les mesures financières ciblées ont un rôle utile qui n'est pas réductible à l'incitation mais qui tient aussi au fait qu'elles redistribuent aux personnes vulnérables des ressources leur permettant de mieux affronter ces trajectoires (Fougère, L'Horty et Morin, 2002).

Mais la montée en puissance des subventions à l'emploi des travailleurs peu qualifiés n'est pas neutre pour la négociation collective, qu'elle décharge en quelque sorte de la fonction d'insertion de ces travailleurs vulnérables. La norme de salaire minimum joue comme seuil (parmi d'autres) pour guider l'intervention publique en vue d'améliorer le

revenu des travailleurs pauvres, mais elle n'est plus indicative du coût salarial minimal que sont prêts à consentir les entreprises. Le coût considéré comme supportable par les entreprises n'est plus à hauteur d'un salaire autorisant un niveau de vie minimal, spécialement dans les métropoles urbaines affectées de loyers élevés. Les organisations patronales européennes arguent en faveur de secteurs à bas salaires, de nature quasi-dérogatoire. La rémunération des travailleurs du bas de l'échelle perd son caractère de salaire pour devenir un revenu d'assistance subventionné. Les syndicats échappent difficilement au dilemme entre une ligne revendicative plutôt modérée et égalitaire et une ligne plus offensive, mais qui risque de laisser sur le côté les travailleurs jugés trop peu qualifiés ou expérimentés.

Tableau 11
Les facteurs clés des bas salaires dans six pays

Pays	Facteurs clés
France	Le risque de bas salaires est lié, en premier lieu, aux caractéristiques des emplois occupés. Les emplois à temps partiel représentent 77% des emplois faiblement rémunérés, les emplois sous contrat à durée déterminée et ceux créés dans le cadre de programmes pour l'emploi étant surreprésentés. Les fonctionnaires sont moins susceptibles d'être faiblement rémunérés, tandis que les salariés du secteur du commerce et des services et les travailleurs non qualifiés sont davantage exposés au risque de bas salaire. S'agissant du profil individuel, la grande majorité des travailleurs à bas salaires est constituée par des femmes, des jeunes, et des personnes ayant peu de qualifications.
Allemagne	Le travail à temps partiel et le faible taux de rémunération horaire sont à l'origine, autant l'un que l'autre, des emplois à bas salaire. Parmi les principaux facteurs ayant une influence sur le faible salaire horaire, figurent apparemment: le secteur (les services étant particulièrement concernés), le sexe (les femmes constituant la majorité des travailleurs à bas salaire) et le niveau d'études. Il convient de mentionner un facteur régional, à savoir, la différence entre l'Allemagne de l'ouest et l'Allemagne de l'est, cette dernière constituant pour ainsi dire une région à bas salaire.
Italie	Les recherches indiquent que la probabilité d'être faiblement rémunéré est plus importante pour les femmes, les travailleurs manuels, les jeunes, les personnes peu qualifiées et les travailleurs des petites entreprises. Dans les secteurs du commerce de détail et des services aux particuliers, l'incidence des bas salaires est plus élevée que la moyenne. Enfin, du point de vue régional, les travailleurs du sud de l'Italie sont plus susceptibles d'être faiblement rémunérés que ceux du centre ou du nord du pays.
Pays-Bas	Les principaux facteurs influençant les bas salaires sont la très forte incidence du travail à temps partiel, la forte incidence des contrats d'emploi flexible, et les faibles salaires minimums légaux pour les jeunes salariés de moins de 23 ans.
Suède	Les travailleurs à bas salaire sont généralement des personnes du sexe féminin, salariées du secteur des administrations locales (souvent des travailleurs à temps partiel) et du secteur de l'hôtellerie et de la restauration.
Royaume-Uni	Les recherches indiquent qu'en 1997, l'incidence des bas salaires a été supérieure à la moyenne dans les groupes suivants: les femmes, les jeunes, les minorités ethniques, les personnes handicapées à long terme, les travailleurs à temps partiel, les parents célibataires, les travailleurs saisonniers, les travailleurs occasionnels, les travailleurs intérimaires et les travailleurs à domicile. Les emplois généralement liés aux bas salaires ont été: le travail manuel, le travail dans le secteur privé/bénévole et le commerce de détail et de gros, le travail dans des établissements sans aucune reconnaissance des syndicats, et le travail dans de petits établissements (de moins de 25 salariés). La moitié de tout le travail faiblement rémunéré a été enregistré dans le commerce de détail, les services aux entreprises (nettoyage et sécurité), les services sociaux, la coiffure, le tourisme, l'agriculture et la confection et les chaussures. Une autre étude, réalisée en 1998 et portant sur les lieux de travail de plus de 25 salariés, montre que, dans le secteur privé, 13% des lieux de travail ont plus d'un quart des salariés qui sont faiblement rémunérés (gagnant moins de 5,53 euros par heure). Ce chiffre est plus important dans les branches employant une plus forte proportion de femmes et une majorité de travailleurs à temps partiel. Une autre étude basée sur les mêmes données montre un risque d'incidence des bas salaires plus important dans les établissements du secteur privé implantés dans des marchés concurrentiels, avec des instances limitées en matière de relations industrielles et de négociations collectives.

Source : EIRO (2002)

Dans le cas français, ces évolutions évoquent une histoire qui paraît curieusement aller à reculons. Dans son avis de 2002 portant sur l'harmonisation des garanties mensuelles de rémunération issues de la réforme des 35 heures, le Conseil Economique et Social (Gautier, 2002) rappelait quelle était la philosophie du prédécesseur du SMIC de 1950 à 1970 : “ Le SMIG institué n'a pas pour objet de fixer le niveau ou la hiérarchie des salaires. Il doit être ‘considéré comme un minimum social dû à tout salarié qui apporte son travail à une entreprise’ et ne peut avoir pour effet l'augmentation automatique de tous les salaires. L'idée est d'assurer au travailleur un revenu minimal en fonction du niveau du coût de la vie apprécié par rapport au lieu de travail ” (p.8). Avec le SMIC, il s'agissait en revanche de disposer d'un instrument de politique et de dynamique salariale. Mais les origines font aujourd'hui retour. Le Conseil Economique et Social y voit la manifestation de l'ambivalence irréductible du salaire : “ La notion même de salaire minimum révèle la nature ambivalente du salaire pris dans une acception générale. En effet, la rémunération d'un salarié relève tout d'abord d'une analyse purement contractuelle, en ce qu'elle correspond à la contrepartie d'un temps de travail effectué ; mais elle contient également par nature une dimension alimentaire, dans la mesure où elle constitue le principal moyen de subsistance, sinon le seul, pour le salarié et sa famille. Cette double dimension du SMIC, à la fois rémunération et revenu minimum du travail, fait l'objet de débats récurrents dans la sphère du dialogue social ” (p.9).

Le SMIC, comme porteur d'une norme de rémunération minimale, est contourné par la segmentation des normes d'emploi: au cours des années 1990, à cause notamment de la diffusion du temps partiel, le premier décile de la distribution des salaires perçus dans le secteur privé tend à passer en dessous du SMIC temps complet. Conjointement, l'effet de diffusion des hausses du SMIC sur les salaires plus élevés s'est amoindri, au travers d'un ensemble de canaux : la part des embauches à bas salaires (inférieurs à 1,3 SMIC) s'est significativement étendue pour les nouveaux embauchés à temps complet, qualifiés comme non-qualifiés, et la mobilité salariale au sein des entreprises, permettant de sortir d'une situation de bas salaires, s'est aussi réduite. Cette persistance de la situation de bas salaire est d'ordre structurel plutôt que conjoncturel, car elle est largement généralisée aux différents secteurs, indépendamment de leur conjoncture propre. L'étude de Lhommeau (2005) qui rend compte de tous ces points, suggère que les dispositifs d'allègements de cotisations, ciblés sur les basses rémunérations et instaurés depuis le début des années 1990, ont pu inciter les entreprises à réduire la possibilité d'ascension salariale pour les nouveaux embauchés à bas salaires. La portée du SMIC, comme outil de promotion salariale, n'est pas indépendante de l'ensemble des incitations qui s'exercent sur la gestion salariale des entreprises.

2.3.4. Conclusions d'étape, bis

Au terme de cette partie, une série de conclusions d'étape est de nouveau proposée :

- 1– Les transformations de la dynamique salariale et leur soumission au marché ont partie liée avec les inflexions du mode d'intervention de l'Etat. Ainsi, en France :
 - a. *Acte I* : le blocage des prix et des salaires de 1982, l'engagement d'une politique dirigiste de désinflation puis l'abrogation, en 1986, des ordonnances de 1945 qui autorisaient l'Etat à intervenir sur la fixation des prix, ouvrent la voie à la libéralisation concurrentielle des marchés de biens et services, de pair avec la perspective du marché unique européen. La formation globale et individuelle des salaires devient plus sensible aux conditions de marché qui prévalent en aval du processus de production.
 - b. *Acte II* : La politique de désinflation compétitive instrumente le chômage comme moyen de pression sur la formation des salaires. L'infériorité de la progression du salaire réel à celle de la productivité devient la nouvelle norme implicite.
 - c. *Acte III* : le passage à l'euro transfère à l'échelle communautaire la souveraineté monétaire, tandis que le risque de déflation compétitive entre pays membres de la zone euro, refoulé pendant les quelques années de croissance rapide, ne paraît pas structurellement écarté. Ces évolutions concourent à une plus grande sensibilité des salaires aux aléas qui affectent la rentabilité des entreprises, davantage soumises aux injonctions du capitalisme actionnarial.

Au terme de ces trois actes, on peut faire sienne la réflexion d'un responsable syndical : “Le salaire est structurellement déconnecté de la productivité et ses ajustements se font au gré des rapports de force dans les entreprises ” ²⁹. Dans le cadre de la stratégie de Lisbonne, l'objectif de promotion de la qualité de l'emploi, dont une “rémunération raisonnable” fait partie, a été avancé à l'échelle communautaire. Mais l'organisation des compétences et des agendas au sein de l'Union européenne n'est pas en état de conduire les acteurs sociaux à mettre sur pied un dispositif de négociation qui articule les trois dimensions de la productivité, de la qualité de l'emploi et de la rémunération.

- 2– Dans le cas français, le SMIC devient le dernier rempart des normes salariales. Compte tenu de l'affaiblissement de la portée des négociations de branche, il joue le rôle de force de rappel à l'égard des minima sectoriels. De ce constat, il découle deux questions :
 - a. Ce rôle dévolu au SMIC va de pair avec l'écrasement de la hiérarchie salariale (une plus grande proportion de salariés à proximité du SMIC et une moindre diffusion de ses hausses sur l'ensemble de l'échelle salariale) et avec les allègements de charges sur les bas salaires, censées rendre tolérables pour les entreprises le SMIC. Qu'en sera-

²⁹ Le Duigou (2004).

t-il après la mise en œuvre des 35 heures, leur mise en cause et l'harmonisation des différentes garanties de rémunérations issues de la réduction du temps de travail ? La question est suffisamment aiguë pour avoir été soumise, au printemps 2005, à l'examen des partenaires sociaux par le ministre délégué aux Relations du Travail, en vue de relancer les négociations sur les grilles sectorielles.

- b. Les normes de salaire minimum sont présentes, sous des modalités variées, dans la plupart des pays européens et débouchent sur des niveaux relativement comparables, lorsqu'ils sont exprimés en proportion du salaire moyen ou médian. Mais les évolutions comparées de ces salaires minimums, depuis une dizaine d'années, ne confortent guère l'idée d'une convergence intra-européenne fondée sur le rattrapage salarial des pays moins avancés. Le salaire minimum reste inséré dans des pratiques nationales spécifiques. En France, sa progression bénéficie d'un ensemble diversifié de garanties. Il n'est pas aujourd'hui un élément d'une régulation salariale européenne. Le regain d'intérêt pour l'opportunité d'une norme "universelle" de salaire minimum est manifeste, comme en Allemagne, mais s'exprime dans le cadre national.
- 3— Ces propositions soulèvent enfin la question : sur quel marché pertinent se définissent aujourd'hui les salaires ?
- a. La structure des salaires, qui porte la trace des solidarités associées aux normes collectives régissant les marchés nationaux du travail, est bousculée par l'extension de la contrainte de compétitivité et l'augmentation de la mobilité potentielle du capital, ainsi que par leur différenciation sectorielle. La formation des coûts salariaux relève-t-elle désormais prioritairement de la gestion de la compétitivité internationale ? Les nouvelles normes salariales gisent-elles dans les coûts salariaux comparés, à partir de standards de productivité qui tendent à s'universaliser ? Le lieu d'équilibre du salaire est-il le marché international ? Pourtant, les négociations salariales restent pour l'essentiel organisées au plan national.
 - b. L'évolution des normes salariales suscite des effets de retour sur la spécialisation productive des pays et la structuration du système productif. Les pays s'adaptent en délocalisant ou en externalisant certaines composantes du processus productif, qui bénéficient de coûts salariaux plus faibles. Les activités qui restent sur place respectent plus aisément la norme salariale d'origine, au prix d'une réduction de l'emploi. Les logiques sectorielles restent cependant à cet égard contrastées. L'industrie automobile est sans doute assez exemplaire de l'évolution précédemment évoquée. Dans un secteur comme la banque, en revanche, le produit est internationalisé mais le lieu d'équilibre du salaire reste d'abord le marché national.

3. En Europe, des régimes salariaux défaits mais en mal de succession

Cette dernière partie a pour objet de tester statistiquement, de manière partielle, les idées avancées, sur la base de l'examen de certaines réalités nationales et des facteurs concourant à leur transformation, par les deux parties précédentes. Ce regard statistique sera porté sur un ensemble élargi de pays. L'ambition n'est pas de proposer une nouvelle version d'équations explicatives de la formation des salaires. De telles équations ne manquent pas, à partir de diverses visions théoriques, et il est généralement possible d'obtenir des équations satisfaisantes qui supportent l'idée d'une continuité de cette formation au cours des dernières décennies : lorsque suffisamment de facteurs sont pris en compte, l'évolution des salaires peut être convenablement reproduite par le jeu conjoint de ces facteurs.

L'objectif poursuivi ici est un peu différent : il s'agit d'accréditer l'idée d'une rupture dans les "faits stylisés" résumant la relation entre l'évolution des salaires et celle de la productivité. La productivité n'est pas un argument obligatoire d'une équation de salaire (lorsque celle-ci relève d'une formulation en courbe de Phillips, par exemple). La relation entre salaires et productivité transite par un ensemble de canaux d'ordre micro et macroéconomique, si bien que cette relation n'est pas réductible à l'éventuel rôle direct de la productivité dans une équation de salaire. Par exemple, Cotis et Loufir (1990) construisent un modèle d'offre et de demande de travail qui débouche sur une équation de salaire où le salaire brut supporté par les employeurs dépend, à long terme, de la productivité de plein emploi. Celle-ci rapporte la valeur ajoutée à la population active et non à la seule population occupée. Un tel modèle peut inclure des configurations où la progression des salaires nets perçus par les travailleurs occupés s'écarte des gains de productivité dont ils sont directement à l'origine : un chômage important et persistant déprime la productivité de plein emploi et "substitue" des cotisations sociales aux salaires nets, pour un même coût brut du travail.

Si rupture il y a dans la relation entre productivité et salaire des travailleurs, ce n'est donc pas *a priori* incompatible avec la stabilité de la seule équation de salaire : cette rupture relève alors d'une altération plus générale de la régulation économique et sociale. Les tests présentés ci-dessous sont donc à comprendre comme portant sur des "équations réduites" résumant cette régulation économique et sociale. Ils ne suffisent pas bien sûr à mesurer les implications d'une telle rupture, mais indiquent des voies pour mieux les explorer.

3.1. Un ralentissement général mais inégal des progressions salariales

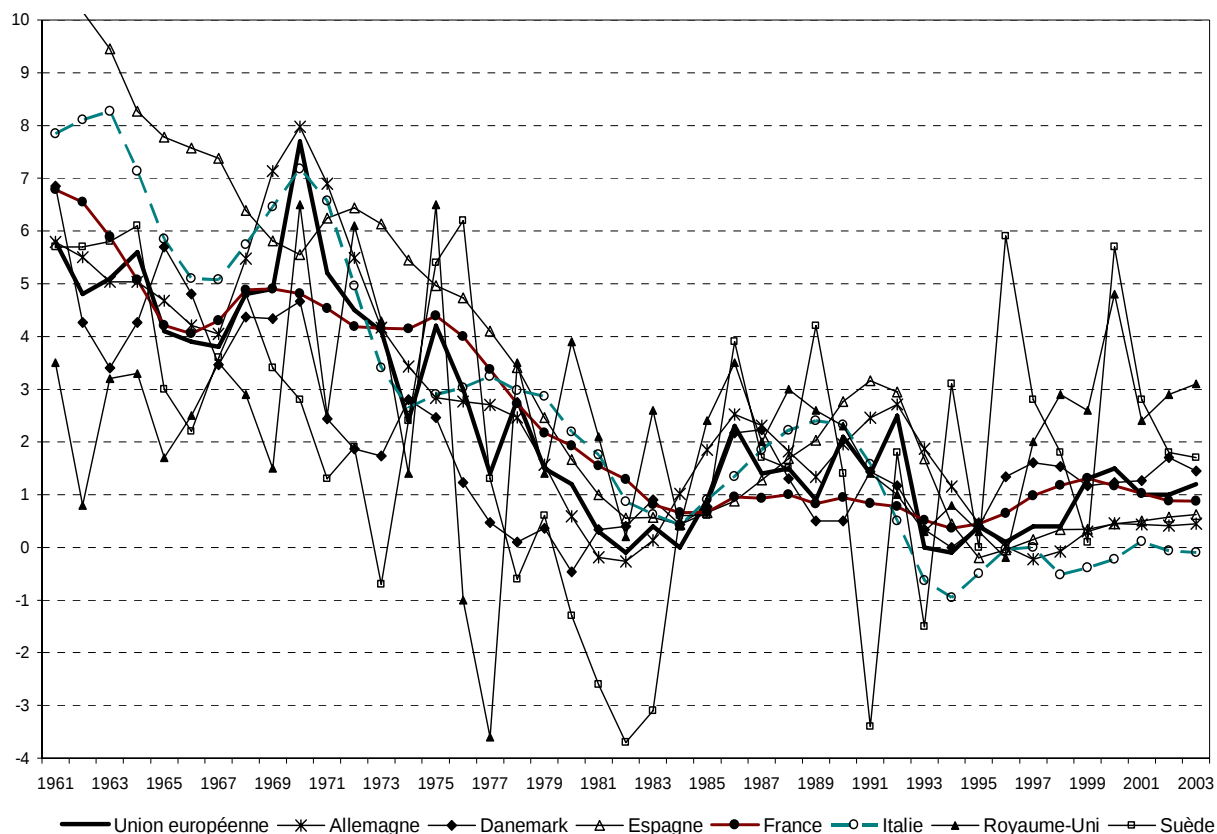
La dynamique salariale des pays européens conduit à distinguer trois grandes phases successives :

- une *période de croissance* soutenue du salaire réel par tête (1960-73)
- une *période de transition* marquée par un ralentissement prononcé (1973-1985)

– une *période de stabilisation* autour d'un taux de croissance modéré (1985-2003)

Cette périodisation est à peu près commune à l'ensemble des principaux pays européens et se retrouve également dans le cas des Etats-Unis et du Japon (graphique 18 et tableau 12)

Graphique 18
Taux de croissance du salaire réel par tête



Légende : le salaire réel est la rémunération moyenne par tête déflatée par le prix à la consommation

Source : OCDE, *Perspectives économiques*

Cependant la variabilité des évolutions reste assez grande. Pour un pays donné, l'écart-type du taux de croissance annuel du salaire est souvent du même ordre de grandeur que le taux de croissance moyen, sur les deux dernières phases (tableau 12). A l'intérieur de l'Union européenne, le ralentissement de la progression du salaire réel ne s'est pas clairement accompagné d'une convergence autour d'une norme commune aux différents pays. La période de transition voit la dispersion des taux de croissance augmenter par rapport à la période précédente : cette transition ne s'est pas opérée dans tous les pays selon un calendrier identique. Et la dispersion ne s'est pas réduite durant la phase de stabilisation qui a suivi. Les pays de l'Union européenne peuvent être classés en trois groupes selon le rythme de croissance du salaire réel moyen au cours de cette dernière phase (tableau 13). Ces regroupements sont évidemment sensibles aux seuils retenus, mais les proximités qu'ils soulignent sont une première indication sur la persistance de modèles nationaux de détermination des salaires. Les six pays précédemment étudiés sont répartis entre ces trois

groupes : les progressions salariales de la Suède et du Royaume-Uni, qui restent caractérisés par des modèles assez polaires, devançant nettement, au cours de la dernière phase, celles de la France et de l'Italie, où le va-et-vient entre la franche décentralisation des négociations salariales et la correction de ses dérives par l'intervention publique ou la négociation interprofessionnelle est devenu un trait récurrent. Les modèles "consensuels" de l'Allemagne et des Pays-Bas (mais ils le sont de moins en moins !) sont en situation intermédiaire.

Tableau 12
Progression et dispersion du salaire réel

	Taux de croissance du salaire réel			Ecart-type		
	1960-1973	1973-1985	1985-2003	1960-1973	1973-1985	1985-2003
Allemagne	5,5	1,4	1,2	2,4	1,8	1,6
Autriche	5,1	1,9	1,5	1,1	1,9	1,1
Belgique	5,2	2,2	1,5	1,8	2,6	1,9
Danemark	4,0	0,8	1,2	2,7	1,5	1,1
Espagne	7,6	2,4	1,1	2,8	2,3	1,4
Finlande	5,1	2,1	1,5	1,6	2,5	2,3
France	5,0	2,2	0,9	1,4	1,7	0,6
Grèce	6,4	2,7	0,7	2,8	4,5	4,6
Irlande	4,7	2,6	1,9	1,5	3,0	1,6
Italie	6,3	2,0	0,5	2,4	1,6	1,7
Pays-Bas	6,0	0,6	1,0	1,3	2,9	1,0
Portugal	7,2	1,5	3,3	4,8	5,5	3,0
Roy.-Uni	3,2	1,6	2,1	1,6	2,5	1,2
Suède	3,5	0,4	1,9	2,0	2,9	2,2
UE15	4,9	1,5	1,1	1,0	1,4	0,7
Etats-Unis	2,7	0,7	1,0	0,7	1,1	1,1
Japon	7,6	1,7	1,3	1,6	2,4	1,2

Légende : le salaire réel est la rémunération moyenne par tête déflatée par le prix à la consommation

Source : OCDE, *Perspectives économiques*

Tableau 13
Croissance relative du salaire réel dans l'Union européenne (1985-2003)

plus rapide que la moyenne européenne (supérieure ou égale à 1,3 % par an)	Autriche - Belgique - Finlande - Irlande Portugal - Royaume-Uni - Suède
voisine de la moyenne européenne (entre 0,9 % et 1,3 % par an)	Allemagne - Danemark - Espagne - Pays-Bas
moins rapide que la moyenne européenne (inférieure ou égale à 0,9 % par an)	France - Grèce - Italie

Légende : le salaire réel est la rémunération moyenne par tête déflatée par le prix à la consommation

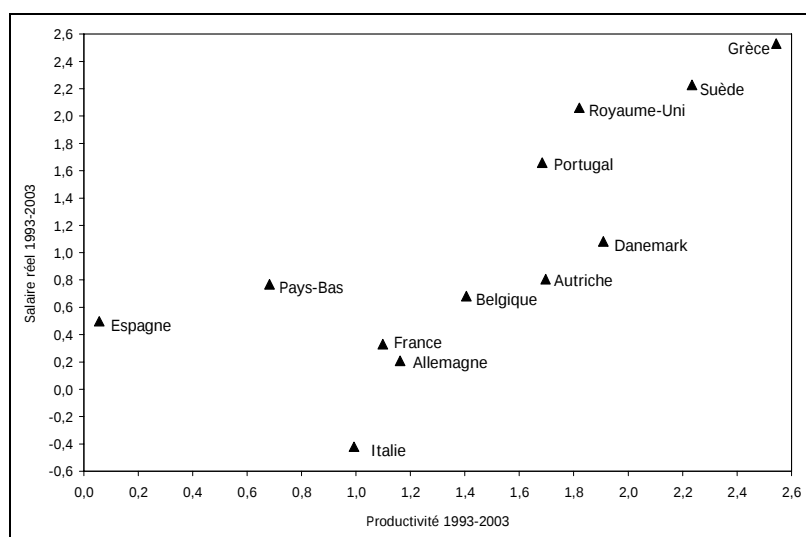
Source : OCDE, *Perspectives économiques*

3.2. L'interaction positive des gains salariaux et des performances de productivité et de croissance

La différenciation récente des dynamiques salariales entre pays est visiblement corrélée à celle des performances de productivité et de croissance (graphiques 19 et 20) : la corrélation est nette sur la décennie 1993-2003. L'avantage en termes de productivité et la supériorité de

la croissance s'alimentent réciproquement. Lorsque ce cercle vertueux s'affirme, il joue en faveur de la part des salaires dans la valeur ajoutée (graphique 21). Ces enchaînements l'emportent sur la causalité directe qui fait dépendre positivement l'emploi de la modération salariale et qui est privilégiée par maintes représentations de la négociation collective.

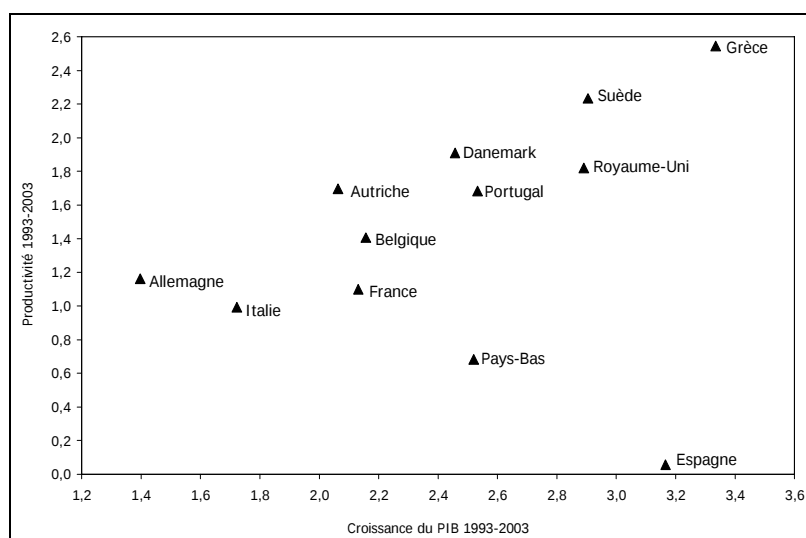
Graphique 19
Salaire réel et productivité par personne employée



Légende : Taux de croissance annuel moyen

Source : OCDE

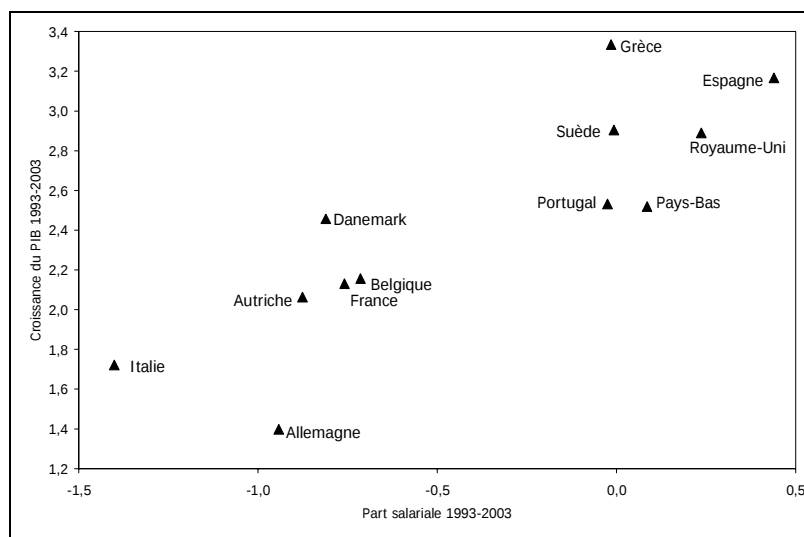
Graphique 20
Productivité et croissance



Légende : Taux de croissance annuel moyen

Source : OCDE

Graphique 21
Croissance et part salariale



Légende : Taux de croissance annuel moyen

Source : OCDE

Le ralentissement des gains de productivité du travail est général au cours des deux dernières décennies, par rapport à la période antérieure. Mais, depuis dix ans, si aucun pays ne retrouve les performances des années 1960 ou 1970, les inflexions se diversifient (tableau 14). On peut distinguer les pays où la productivité croît plus vite dans les années 1990 que dans les années 9080 : il s'agit avant tout de la Suède et, de manière moins prononcée, du Danemark, du Royaume-Uni et des Etats-Unis ; ces deux derniers pays sont aussi ceux où le ralentissement de la productivité au tournant des années 1980 avait été le moins prononcé. Dans d'autres pays, la productivité continue au contraire à ralentir d'une décennie à l'autre : ce sont l'Espagne, la France, les Pays-Bas. L'Allemagne fait évidemment partie de ce groupe en raison de l'unification qui fait baisser d'un palier le niveau de productivité moyen. L'Italie se contente quant à elle de reconduire la tendance de la productivité d'une décennie à l'autre.

Tableau 14
Gains de productivité par personne employée
(ensemble de l'économie)

	1980-1991	1992-2002
Allemagne	1,5	-1,0
Danemark	1,3	1,7
Espagne	1,8	0,9
France	2,2	1,1
Italie	1,5	1,5
Pays-Bas	1,4	0,7
Royaume-Uni	2,1	2,3
Suède	1,5	2,7
USA	1,3	1,6

Légende : Taux de croissance annuel moyen

Source : OCDE

La capacité à générer des gains de productivité plus ou moins importants reste un critère fondamental de différenciation des progressions salariales et la dernière décennie voit plutôt, au sein de l'Union européenne, un réveil de cette différenciation. Ce réveil confirme que l'orientation n'est pas celle du rapprochement spontané des modèles salariaux nationaux et de leurs résultats, que laisserait attendre la pression d'une intégration économique renforcée. Le maintien de la productivité comme critère de différenciation ne signifie pas cependant une absence d'altération de la relation entre productivité et salaire, pays par pays.

3.3. Le décrochage du salaire par rapport à la productivité et le rôle du chômage

Aux prix relatifs près (entre prix de la valeur ajoutée et prix à la consommation), la part salariale dans la valeur ajoutée évolue en fonction de l'évolution relative du salaire réel et de la productivité. L'examen des évolutions de cette part salariale dans les pays européens confirme pour l'essentiel la périodisation précédemment énoncée. Durant la *période de croissance*, salaire et productivité évoluent à la même vitesse et la part salariale est constante (graphique 22). La rupture qui intervient dans la première moitié des années soixante-dix ne concerne pas de la même manière les deux variables : la progression du salaire commence par continuer sur sa lancée, et ne s'infléchit que quelques années après la productivité. Cette *période de transition* débute donc par une augmentation rapide de la part salariale, suivie par un retournement progressif au milieu des années quatre-vingt. Ce retournement concourt à l'installation d'un nouveau régime, où le salaire croît à un rythme inférieur à la progression de la productivité, elle-même ralentie par rapport à celle des années de croissance. Puis le différentiel entre salaire et productivité tend à se résorber, et la part salariale à se stabiliser à un niveau historiquement bas, dans la troisième période, qu'on pourrait qualifier à cet égard de *phase de stabilisation néo-libérale*.

Il s'agit là d'une évolution largement commune à une majorité de pays européens (tableau 15). Certains pays s'en écartent pourtant : la Belgique, où la part salariale s'est à peu près stabilisée à un niveau supérieur à celui des années soixante ; le Portugal, où elle a gagné une dizaine de points depuis le début des années quatre-vingt-dix ; la Suède où la part salariale augmente sur la période récente ; le Royaume-Uni, où elle fluctue autour d'un niveau constant à moyen-long terme. Le cas du Royaume-Uni se rapproche de celui des Etats-Unis, où il n'apparaît pas non plus de rupture dans l'évolution à moyen terme de la part salariale. On peut donc distinguer un schéma continental (étendu au Japon !), conforme à la périodisation dominante, d'un schéma anglo-saxon pour lequel les périodes successives ne sont pratiquement pas différenciées : dans ce second schéma, sur l'ensemble des trois décennies 1970 à 1990, productivité et salaire croissent à un rythme modéré et sensiblement équivalent, de telle sorte que la part salariale ne présente pas de tendance marquée.

Graphique 22
Salaire et productivité dans l'Union européenne

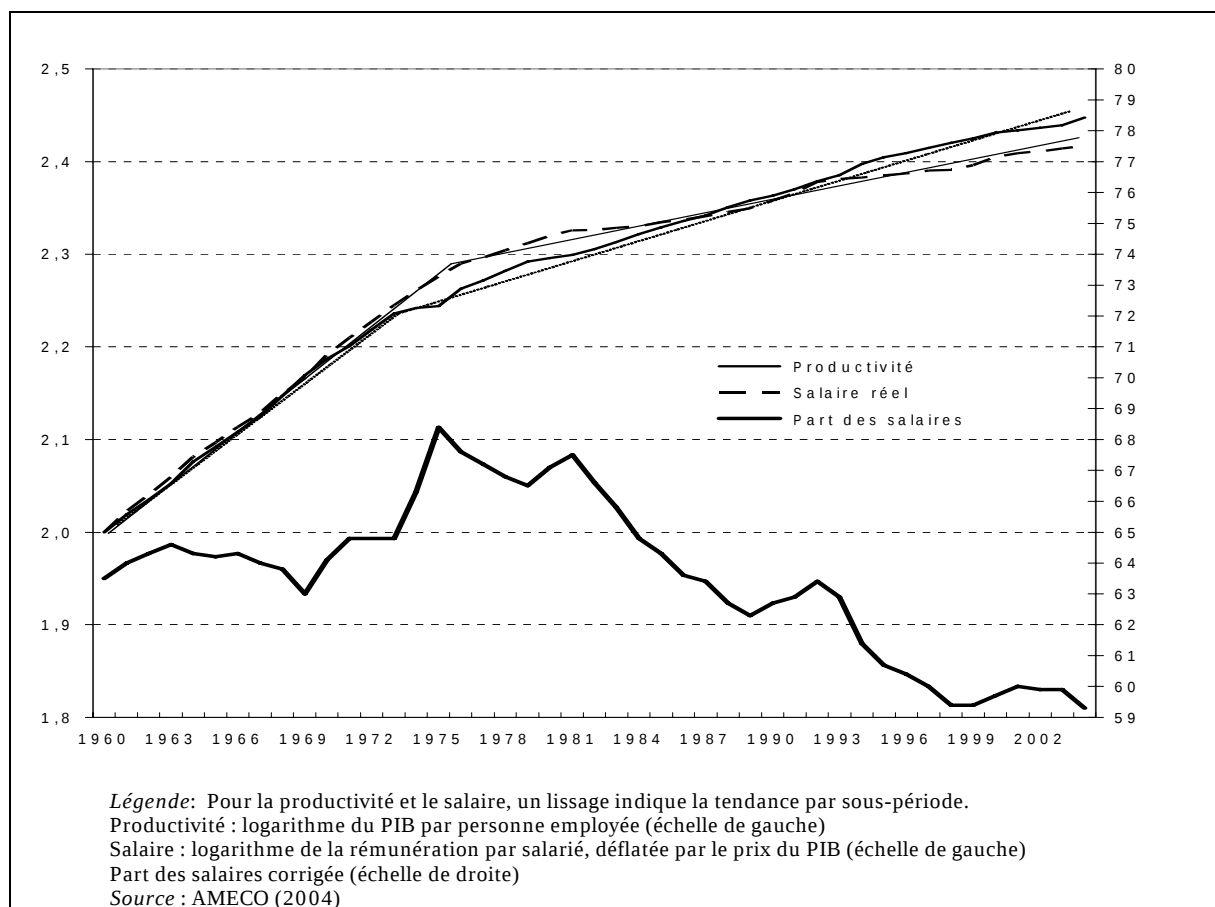


Tableau 15
Evolution de la part salariale

	en % de la valeur ajoutée					variation					
	1962	1972	1982	1992	2002	1962-72	1972-82	1982-92	92-2002	1962-82	82-2002
Belgique	66,8	68,6	74,4	72,9	72,4	1,8	5,8	-1,5	-0,5	7,6	-2,0
Danemark	69,0	73,2	73,4	69,6	68,6	4,1	0,2	-3,8	-1,0	4,4	-4,8
Allemagne	72,4	73,0	73,8	69,1	67,0	0,6	0,8	-4,7	-2,1	1,4	-6,8
Grèce	92,4	71,7	75,0	67,2	64,9	-20,7	3,3	-7,8	-2,2	-17,4	-10,0
Espagne	69,9	73,5	73,8	70,4	66,0	3,6	0,4	-3,4	-4,5	4,0	-7,9
France	75,7	73,2	79,3	70,2	68,9	-2,5	6,1	-9,0	-1,3	3,5	-10,3
Irlande	78,0	77,1	75,6	67,8	54,3	-0,9	-1,5	-7,8	-13,5	-2,4	-21,3
Italie	75,4	76,4	76,6	74,0	67,4	1,0	0,3	-2,7	-6,5	1,3	-9,2
Luxembourg	60,2	60,2	71,4	66,0	63,4	0,0	11,3	-5,4	-2,6	11,2	-8,0
Pays-Bas	65,4	72,2	69,8	65,8	66,6	6,8	-2,4	-4,0	0,7	4,4	-3,2
Autriche	76,0	74,7	74,6	70,7	65,8	-1,4	-0,1	-3,9	-4,9	-1,4	-8,8
Portugal	67,5	72,8	73,6	71,5	74,2	5,3	0,8	-2,1	2,7	6,1	0,6
Finlande	75,6	74,1	72,6	73,5	63,2	-1,5	-1,5	0,9	-10,3	-3,0	-9,3
Suède	70,1	71,6	70,6	68,5	72,1	1,6	-1,1	-2,1	3,7	0,5	1,6
Royaume-Uni	72,4	72,0	73,0	74,6	73,4	-0,5	1,1	1,6	-1,2	0,6	0,3
UE12	73,5	73,5	74,8	70,5	67,4	0,0	1,4	-4,3	-3,1	1,4	-7,4
UE15	73,0	73,2	74,8	71,0	68,5	0,2	1,6	-3,8	-2,5	1,8	-6,3
Etats-Unis	70,8	71,2	70,3	69,2	67,0	0,4	-0,9	-1,1	-2,2	-0,5	-3,3
Japon	75,4	72,4	77,1	70,2	69,4	-3,1	4,8	-7,0	-0,8	1,7	-7,8

Légende : Part des salaires corrigée : salaire moyen en % du PIB par personne employée

Source : AMECO (2004)

Dans le schéma continental, on assiste donc à un surajustement du ralentissement salarial, en ce sens que le salaire est freiné au-delà du freinage enregistré sur la productivité. L'hypothèse qui découle des analyses proposées par le rapport est qu'un tel surajustement n'est guère explicable que par la montée du taux de chômage qui met à mal la prévalence des modes d'ajustement antérieurement associés aux négociations collectives. Cette idée est soumise à un test économétrique simple fondé sur l'équation suivante :

$$\text{txSALR} = (a + b \text{ TCHO}) \text{ txPROD} + c$$

txSALR	taux de croissance du salaire réel
txPROD	taux de croissance de la productivité
TCHO	taux de chômage

En d'autres termes, le coefficient d'indexation du salaire à la productivité (qui résume un ensemble de médiations directes et indirectes) est lui-même fonction du taux de chômage, au lieu d'être supposé constant. Cette sensibilité permet de prendre en compte l'impact du rapport de forces sur le marché du travail. Les résultats montrent que ce modèle est validé en règle générale sur les quatre décennies 1960 à 2000 (tableau 16). Dans certains cas (Suède, Irlande, Luxembourg, Royaume-Uni) il reste très insuffisant pour expliquer la trajectoire du salaire réel, mais son objectif n'est pas de fournir une explication la plus complète possible de cette trajectoire. L'important est que la sensibilité de la relation entre salaire réel et productivité au taux de chômage apparaisse économétriquement significative pour l'ensemble des pays à de rares exceptions près : elle ne l'est pas pour la Grèce et ne l'est que faiblement pour la Suède ; elle est à la limite de la significativité pour l'Irlande et le Luxembourg.

C'est un résultat assez fort, d'ailleurs inhabituel en ce qui concerne le Royaume-Uni où la sensibilité au taux de chômage apparaît significative, contrairement aux résultats standard, même si, dans ce cas national, le chômage joue plus comme un facteur de modulation conjoncturelle que de dérive permanente de l'écart entre productivité et salaire.

Il faut cependant préciser cette première lecture en distinguant deux grandes sous-périodes. Pour cela, on a estimé la même équation (sous une forme plus simple, qui s'en tient à l'addition des effets de la productivité et du taux de chômage sur le salaire réel) sur la période complète et sur la sous-période 1981-2003. Le résultat d'ensemble est clair (tableau 17) : sur la seconde sous-période, qui recouvre, à partir de l'engagement des politiques de désinflation, l'ensemble de la phase de stabilisation néo-libérale, les équations se dégradent sensiblement ; le double lien avec la productivité et le taux de chômage s'efface.

Comment interpréter cette dégradation de la portée explicative de cette modélisation simple du salaire réel ? La montée du taux de chômage a été le facteur principal conduisant à la "désindexation" des salaires réels par rapport aux gains de productivité. Mais ce n'est pas tant un facteur de modulation conjoncturelle des gains salariaux qu'un facteur de transition entre deux modes de détermination du salaire :

– avant 1980 : la norme salariale est celle d’une progression parallèle du salaire réel et de la productivité par tête.

– après 1980 : la “norme” salariale devient celle d’une progression faible et constante à moyen terme du salaire réel, relativement indépendante de ses déterminants classiques. Dans cette seconde période, le pouvoir de modulation conjoncturelle des salaires par le chômage s’affaiblit aussi (sauf dans certains cas comme le Royaume-Uni où le chômage global reste suffisamment limité pour qu’il puisse conserver ce rôle modulateur à court terme).

Tableau 16
Estimations du taux de croissance du salaire réel (1961-2003)

	TxPROD	t	TxPROD*TCHO	t	R ²
Allemagne	1,169	1,7	-0,155	-3,5	0,65
Autriche	1.029	4.7	-0.231	-2.2	0.36
Belgique	1.172	8.1	-0.062	-2.1	0.62
Danemark	1.031	6.4	-0.166	-4.4	0.50
Espagne	1.013	10.3	-0.066	-3.8	0.75
Finlande	0.947	5.5	-0.096	-5.5	0.49
France	1.047	10.2	-0.108	-4.3	0.74
Grèce	0.633	2.8	0.016	0.4	0.45
Irlande	0.586	2.8	-0.028	-1.6	0.15
Italie	1.777	6.1	-0.175	-3.4	0.59
Luxembourg	0.445	2.7	-0.165	-1.7	0.12
Pays-Bas	1.499	12.3	-0.262	-9.3	0.80
Portugal	0.896	2.6	-0.203	-2.7	0.14
Suède	0.635	2.4	-0.059	-1.2	0.09
Royaume-Uni	0.491	2.4	-0.064	-2.1	0.10
Union européenne	1.193	12.9	-0.146	-5.4	0.80
Etats-Unis	1.381	4.6	-0.124	-2.7	0.49
Japon	1.135	10.8	-0.253	-3.1	0.81

Tableau 17
Estimations du taux de croissance du salaire réel (1961-2003 et 1981-2003)

	1961-2003					1981-2003				
	TxPROD	t	TCHO	t	R ²	TxPROD	t	TCHO	t	R ²
Allemagne	0,676	3,4	-0,383	3,5	0,62	0,655	1,8	-0,183	0,8	0,18
Autriche	0,440	2,9	-0,812	3,3	0,46	0,383	1,8	-0,088	0,2	0,14
Belgique	0,644	4,4	-0,343	3,9	0,71	0,828	3,2	-0,682	3,4	0,52
Danemark	0,492	3,2	-0,42	4,2	0,51	-0,052	0,2	-0,310	1,8	0,15
Espagne	0,690	4,6	-0,195	3,2	0,74	0,272	0,8	-0,149	1,2	0,07
Finlande	0,388	2,5	-0,383	5,5	0,52	0,185	0,7	-0,320	3,3	0,36
France	0,387	2,2	-0,357	4,7	0,76	0,265	1,5	-0,075	0,7	0,13
Grèce	0,634	5,3	-0,124	0,6	0,44	0,900	3,3	-0,146	0,3	0,40
Irlande	0,324	2,6	-0,142	1,8	0,22	0,185	1,1	0,067	0,8	0,09
Italie	0,403	2,6	-0,754	4,6	0,67	0,359	1,3	-0,512	2,0	0,21
Luxembourg	0,248	2,1	-1,192	4,3	0,39	0,317	2,6	-0,928	1,5	0,35
Pays-Bas	0,533	4,2	-0,710	8,5	0,77	-0,300	1,2	-0,276	2,2	0,37
Portugal	-0,121	0,5	-1,320	4,3	0,34	0,636	1,8	-0,843	2,2	0,30
Suède	0,472	2,3	-0,136	0,9	0,13	0,234	0,6	0,165	0,7	0,08
Royaume-Uni	0,207	1,3	-0,188	2,2	0,15	0,235	1,0	-0,318	2,5	0,24
Union européenne	0,505	3,5	-0,373	5,6	0,82	0,393	1,4	-0,342	2,2	0,22
Etats-Unis	0,638	5,9	-0,243	2,4	0,50	0,377	1,8	-0,043	0,3	0,14
Japon	0,699	8,2	-0,636	2,7	0,80	0,541	5,3	-0,178	1,2	0,64

3.4. De la productivité à la compétitivité pour déterminer les gains salariaux ?

Les résultats précédents témoignent de l'effacement d'une norme salariale d'indexation du salaire réel sur la productivité, conjoncturellement modulée par le chômage. On peut se demander dans quelle mesure s'y substitue une norme d'indexation sur la compétitivité, celle-ci étant devenue un impératif beaucoup plus contraignant et généralisé. Le terme de norme doit, de nouveau, être compris dans une acception large, comme l'expression résumée ou réduite de l'ensemble des déterminants qui interagissent pour imposer une certaine régulation de la formation des salaires.

3.4.1. La différenciation de la productivité en fonction du degré d'exposition à la concurrence internationale

Si la compétitivité doit prendre le relais de la productivité comme détermination des salaires en dernière instance, sans doute est-ce soumis à différenciation sectorielle, en fonction du degré d'exposition à la concurrence internationale. Tous les secteurs ne sont pas à cet égard logés à la même enseigne. Comme première étape, un découpage classique en trois grands secteurs est mobilisé :

- l'industrie.
- les services marchands .
- les services non marchands (administrations publiques, éducation, santé, travail social), laissés à part, en raison du poids des conventions qui rendent difficiles l'interprétation de leurs évolutions apparentes de productivité.

Cette nomenclature, qui reste très agrégée, ne recouvre qu'imparfaitement la dichotomie entre secteurs exposé et abrité : certains secteurs industriels peuvent être relativement abrités, et une partie croissante des services marchands devient partie prenante des échanges internationaux et exposée à la concurrence. En outre, la partition pertinente peut différer d'un pays à l'autre. Enfin, les mesures statistiques de la productivité sont d'autant plus conventionnelles que l'on passe de l'industrie aux services. Mais ce découpage présente un double intérêt : rester maniable et rendre possible la comparaison internationale sur une base relativement homogène.

L'industrie manifeste des évolutions de productivité très disparates entre pays (tableau 18). Cette disparité concerne les niveaux moyens de gains de productivité sur les deux dernières décennies tout comme les évolutions de l'une à l'autre. L'Allemagne, l'Espagne, l'Italie connaissent une croissance médiocre de la productivité industrielle qui va de plus en ralentissant. La Suède et le Royaume-Uni présentent des performances beaucoup plus élevées mais qui évoluent en sens inverse : la productivité accélère considérablement en Suède entre la décennie 1980-1991 et la décennie 1992-2002, alors qu'elle ralentit assez sensiblement au Royaume-Uni. Tout se passe comme si les phases de restructuration (au début des années

1980 au Royaume-Uni , au début des années 1990 en Suède) avaient dopé la progression de la productivité industrielle, sans que ces gains dépassent forcément l’horizon d’un cycle industriel, ce que suggère l’exemple britannique. La France et les Pays-Bas sont en situation intermédiaire, présentant des performances honorables de productivité, qui accélèrent même en France. Ces deux pays, en tout cas, manifestent des gains de productivité beaucoup plus élevés dans l’industrie que dans l’ensemble de l’économie, ce qui incite à examiner le différentiel de productivité entre l’industrie et le reste de l’économie (tableau 19).

Tableau 18
Productivité dans l’industrie

	1980-1991	1992-2002
Allemagne	1,7	1,2
Danemark	1,1	2,8
Espagne	2,6	1,5
France	2,7	3,7
Italie	2,6	2,2
Pays-Bas	2,9	2,7
Royaume-Uni	4,6	2,9
Suède	2,7	6,9
USA	3,3	3,9

Légende : Taux de croissance annuel moyen
Source : OCDE, banque de données STAN

Tableau 19
Différentiel de productivité entre l’industrie et le reste de l’économie

	1980-1991	1992-2002
Allemagne	+0.2	+2.2
Danemark	+0.2	+1.1
Espagne	+0.8	+0.6
France	-0.5	+2.6
Italie	+1.1	+0.7
Pays-Bas	+1.5	+2.0
Royaume-Uni	+2.5	+0.6
Suède	+1.2	+4.2
USA	+2.0	+2.3

Légende : Taux de croissance annuel moyen
Source : OCDE, banque de données STAN

Le différentiel de productivité entre l’industrie et le reste de l’économie apparaît ainsi comme un facteur de différenciation important entre les pays. On peut distinguer, en fonction de ce différentiel, deux configurations principales:

- les pays “dualistes” où le différentiel est important: les Etats-Unis à titre de référence, la Suède et les Pays-Bas. La France est entrée dans ce groupe au cours de la seconde décennie. L’Allemagne entre aussi dans ce groupe mais dans un contexte de forte dégradation des performances de productivité.
- les pays “homogènes” : le Danemark, l’Espagne et l’Italie. Le Royaume-Uni rejoint ce groupe au cours de la seconde décennie.

3.4.2. *La contrainte de compétitivité ne suffit pas à définir une nouvelle norme salariale*

Les dynamiques salariales sont susceptibles d'être influencées par ces configurations, en fonction de deux paramètres :

- le degré de différenciation des performances de productivité entre grands secteurs.
- la différenciation des gains salariaux en fonction des gains sectoriels de productivité.

Le passage des évolutions relatives de productivité à celles de salaires fait évidemment intervenir la formation des prix relatifs et des taux de marge comparés entre secteurs. Les entreprises d'un secteur donné sont confrontées à une double contrainte:

- la contrainte concurrentielle qui pousse à une baisse du prix relatif, afin d'accroître ou de préserver la part de marché ;
- le conflit sur le partage de la valeur ajoutée, entre la pression salariale et l'exigence de rentabilité qui conduit les entreprises à augmenter ou préserver leur taux de marge.

Pour une progression donnée de la productivité, une entreprise verra son taux de marge augmenter d'autant plus que le prix relatif progresse et que le salaire réel est freiné. Cette relation pourrait être comprise comme déterminant la formation des salaires au sein de secteurs soumis à ces contraintes de compétitivité et de rentabilité, spécialement lorsque la mondialisation tend à imposer un prix mondial des marchandises et que l'intégration régionale ne permet plus aussi aisément de recourir aux ajustements de change. La progression du salaire réel dépendrait alors de trois facteurs : la progression de la productivité; le degré de pression salariale, appréciée par le chômage; le degré de pression concurrentielle.

Si une telle loi de formation des salaires s'imposait, elle représenterait une inversion par rapport à un mode de détermination où les entreprises ajustaient les prix au mouvement des coûts salariaux unitaires pour préserver leur taux de marge et pouvaient compter sur l'ajustement du taux de change pour corriger la dérive de leur compétitivité. Ce mode de formation des salaires a été testé en estimant l'équation du type suivant, par pays, pour l'ensemble de l'économie et chacun des trois grands secteurs:

$$txSALR = a \, txPROD - b \, TCHO - c \, COMPET$$

txSALR	taux de croissance du salaire réel
txPROD	taux de croissance de la productivité
TCHO	taux de chômage
COMPET	Indicateur de compétitivité

Les indicateurs de compétitivité (en niveau et en variation) ont été tirés des banques de données de l'OCDE. Deux ont été utilisés:

- les rapports directs de prix à l'exportation ;
- les rapports entre prix étrangers et prix nationaux de prix pondérés par la structure des échanges.

Lorsque l'exercice a été mené à partir de la partition en trois grands secteurs, l'indicateur de compétitivité retenu a été construit sur les rapports des prix industriels.

L'estimation de ces équations n'est pas probante. Malgré des tentatives variées dans les formulations retenues et dans le choix des indicateurs, les résultats sont, à de très rares exceptions près, négatifs³⁰. Les variables de “pression concurrentielle” ne sont pas significatives ou interviennent avec le signe inverse de celui attendu. Il est vrai que l'exercice est difficile, en raison de la causalité réciproque entre compétitivité et salaires, qu'implique l'équation testée. La compétitivité est dégradée, toutes choses égales par ailleurs, par la hausse des coûts salariaux. Mais d'une part, cette liaison n'est guère statistiquement tangible, en raison de l'ensemble des autres facteurs (taux de marge relatifs, taux de change) qui influencent la compétitivité. D'autre part, la difficulté de la causalité réciproque a été contournée par le recours à des formulations spécifiant la compétitivité en variation, ou en différence avec une compétitivité-cible. L'existence de l'influence directe des coûts salariaux sur la compétitivité n'exclut donc pas *a priori* qu'on puisse économétriquement mettre en évidence une force de rappel de la compétitivité sur les salaires.

Ce n'est cependant pas le cas, et la distinction entre grands secteurs n'y change rien. La distinction établie entre secteur exposé et secteur abrité ne permet pas de mieux valider l'équation proposée. On aurait pu attendre en effet un effet plus net de la pression concurrentielle sur la formation des salaires dans le secteur exposé, particulièrement pour les pays capables de dissocier la progression des salaires dans chacun de ces grands secteurs. Ce schéma n'est pas validé. Cela signifie qu'un schéma dualiste distinguant, d'un côté, un “marché mondial” constitué par l'ensemble des secteurs exposés des différents pays et, de l'autre, des “marchés nationaux” plus ou moins déconnectés du marché mondial, n'est pas corroboré par les données statistiques disponibles.

On peut mettre en avant plusieurs lignes d'interprétation de ces résultats négatifs. Ils peuvent d'abord s'expliquer par des raisons “techniques” : ainsi, la nomenclature utilisée est sans doute insuffisamment détaillée. Mais cette explication n'est pas entièrement satisfaisante : si la pression concurrentielle était un facteur de détermination des salaires suffisamment répandu dans les secteurs définis de manière plus détaillée, on ne voit pas pourquoi il n'apparaîtrait pas à un niveau plus agrégé. Pour prendre une comparaison, la sensibilité des parts de marché à la compétitivité peut être repérée sans grande difficulté au même niveau d'agrégation que celui qui a été retenu ici.

Ces résultats négatifs ne devraient donc pas être considérés comme de pures scories techniques. Si, comme on l'a vu, le lien entre salaire réel et productivité s'est largement distendu et si la détermination directe des gains salariaux par la compétitivité ne peut être mise en lumière, c'est que la formation des salaires reste sur-déterminé à moyen terme par le conflit de répartition, géré dans le cadre national. Ce conflit fait jouer au chômage le rôle premier dans l'effacement de la norme salariale fordiste, sans qu'une norme de substitution s'impose clairement.

³⁰ L'ensemble des résultats économétriques est disponible auprès des auteurs.

L'ensemble de ces constats conduit à une reformulation des hypothèses, qui peuvent être systématisées de la manière suivante :

- la montée du chômage a fait basculer vers une “norme” salariale où la progression moyenne des salaires apparaît comme relativement autonome par rapport à ses déterminants fondamentaux, qu’il s’agisse des gains de productivité, des mouvements du taux de chômage, ou de la contrainte de compétitivité.

- on n’assiste donc pas à une véritable mondialisation des lois d’évolution du salaire, mais plutôt à la persistance de configurations nationales distinctes, dont les changements complexes ne dégagent pas une tendance claire à la convergence des dynamiques salariales.

- dans ce contexte, les références à la compétitivité constituent un élément important du cadre dans lequel se déroule le conflit de répartition, sans que cela signifie que les dynamiques salariales soient directement contraintes par le mouvement des compétitivités relatives.

3.5. Ecarts intersectoriels de productivité et de salaire : la persistance de configurations nationales spécifiques

Comme la contrainte de compétitivité ne s'impose pas de manière uniforme, elle laisse de la marge pour la persistance de configurations nationales distinctes, caractérisées par une composition spécifique des différentiels de productivité et de salaire entre secteurs de l'industrie et des services.

Le tableau 20 montre que les évolutions de productivité ne se reportent que de manière amortie sur les évolutions des salaires. Ce résultat vaut aussi bien pour la comparaison entre industrie et services à l’intérieur d’un pays que d’un pays à l’autre. La tendance à une certaine autonomie des dynamiques salariales par rapport aux performances de productivité se retrouve ici sous une autre forme.

Tableau 20
Productivité et salaire réel par grands secteurs (1980-2002)

	Productivité			Salaire réel			Coût salarial unitaire		
	Industrie (1)	Services (2)	différentiel (1) – (2)	Industrie (1)	Services (2)	différentiel (1) – (2)	Industrie (1)	Services (2)	différentiel (1) – (2)
Allemagne	1,5	0,3	1,2	0,9	-0,2	1,1	-0,5	-0,5	0,0
Danemark	1,9	1,3	0,6	1,2	1,1	0,1	-0,7	-0,2	-0,5
Espagne	2,1	0,4	1,7	0,7	0,7	0,0	-1,4	0,2	-1,6
France	3,2	1,1	2,1	1,2	1,0	0,2	-2,0	-0,1	-1,9
Italie	2,4	0,7	1,7	1,0	-0,2	1,2	-1,3	-0,9	-0,4
Pays-Bas	2,8	1,1	1,7	1,5	0,7	0,8	-1,3	-0,4	-0,9
Roy.-Uni	3,8	2,0	1,8	2,8	2,8	0,0	-1,0	0,7	-1,7
Suède	4,6	1,5	3,1	2,3	1,9	0,4	-2,3	0,5	-2,8
USA	3,6	1,6	2,0	1,2	1,6	-0,4	-2,2	0,0	-2,2

Légende : Productivité par tête et salaire déflaté par le prix à la consommation, en taux de croissance annuel moyen.

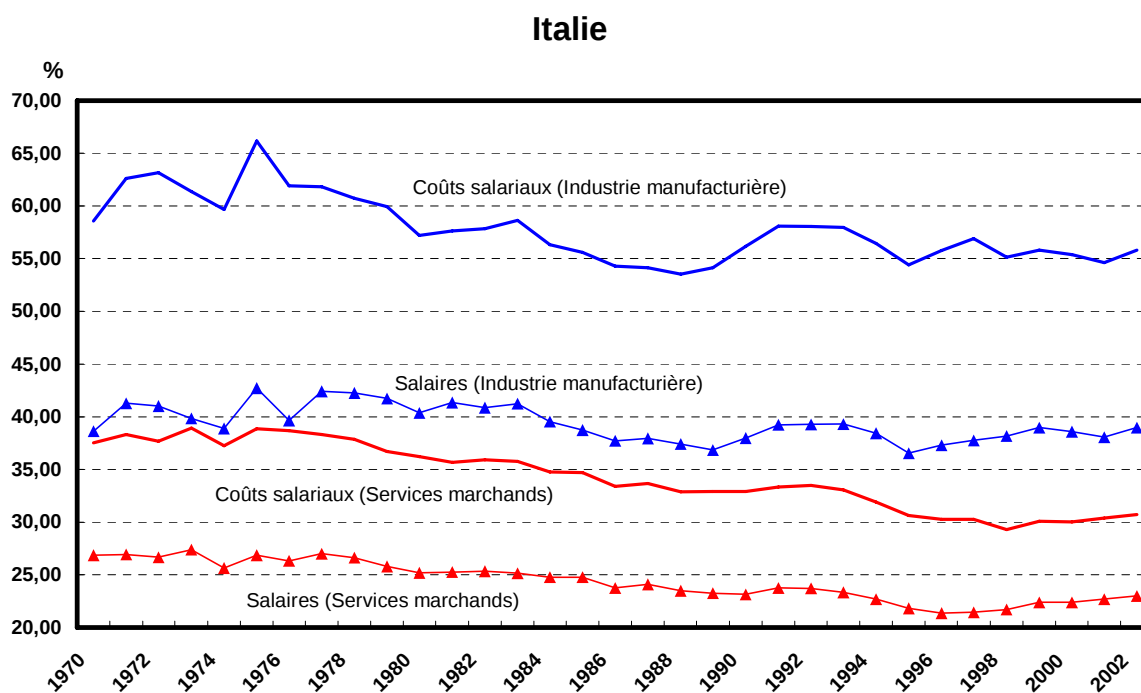
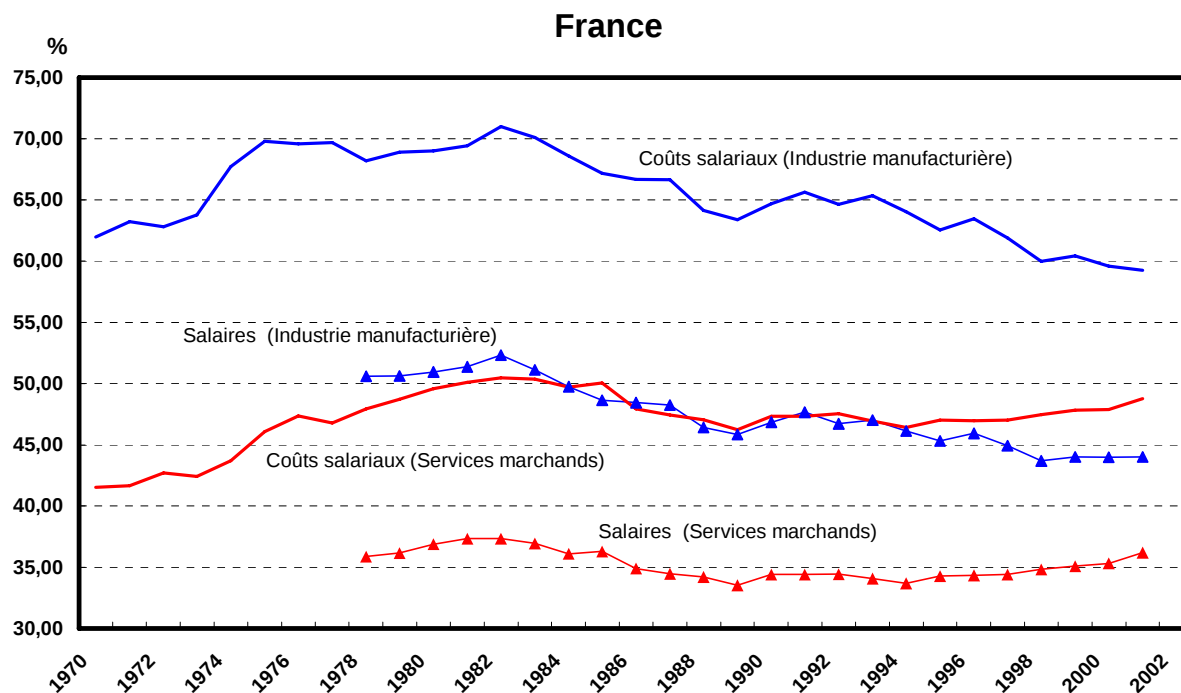
Source : OCDE, banque de données STAN

Cette configuration, où les écarts de gains salariaux amortissent les écarts de gains de productivité correspond à la majorité des pays étudiés (Danemark, Espagne, France, Royaume-Uni, Suède et Etats-Unis). Le différentiel salarial entre l'industrie et les services est au voisinage de zéro alors même que l'écart des gains de productivité est beaucoup plus dispersé, puisqu'il va de 0,6 % par an au Danemark à 3,1 % en Suède. Dans ces mêmes pays, la faible répercussion des performances sectorielles comparées de productivité sur les gains salariaux conduit à d'importants différentiels de coût salarial unitaire entre industrie et services. Le coût salarial unitaire croît nettement moins vite dans l'industrie: de - 0,5 % par an au Danemark à - 2,8 % en Suède. Comme le coût salarial unitaire est équivalent à la part des salaires (aux effets près de prix relatifs entre prix à la consommation et prix de la valeur ajoutée), ce constat revient à dire que la part salariale a reculé de manière beaucoup plus nette dans l'industrie que dans les services.

Un second groupe de trois pays ne s'inscrit pas dans ce schéma majoritaire. Ils font en effet apparaître un différentiel de salaires significatif entre industrie et services : 1,1 % par an en Allemagne, 1,2 % en Italie et 0,8 % aux Pays-Bas. En Allemagne, cet écart correspond exactement au différentiel que l'on peut observer sur les productivités, alors que ce dernier ne se répercute qu'en partie sur les salaires en Italie et aux Pays-Bas. Les trois pays se caractérisent par un écart limité dans les évolutions intersectorielles du coût salarial unitaire.

Ce qu'on pourrait appeler "l'égalitarisme salarial" entre grands secteurs apparaît ainsi relever d'un spectre fort étalé, même si les deux groupes de pays précédemment indiqués peuvent être repérés. La comparaison des évolutions de la part salariale entre grands secteurs illustre cette dispersion des configurations nationales en matière d'écarts intersectoriels de productivité et de salaire (cf. graphique 23, pour quatre pays). L'opposition est ainsi claire entre la Suède et l'Italie. Du début des années 1980 au début des années 2000, la part des salaires dans la valeur ajoutée industrielle a baissé de l'ordre de vingt points en Suède et cette baisse a "financé" la stabilité, à moyen terme, de cette part dans la valeur ajoutée des services. Les forts gains de productivité industrielle ont supporté la persistance de l'égalitarisme salarial, même si celui-ci est aujourd'hui mis en question. Le schéma est opposé en Italie, où la baisse de la part salariale est limitée dans l'industrie et nettement plus prononcée dans les services: les salaires réels dans les services progressent encore moins que ce que permettraient les médiocres gains de productivité du secteur. Ce qui traduit une évolution des prix relatifs des services prioritairement favorable aux marges dégagées dans ce secteur. La France et le Royaume-Uni se rapprochent plutôt du schéma suédois, mais avec de fortes oscillations conjoncturelles dans le cas britannique.

Graphique 23
Part des salaires dans la valeur ajoutée, par grands secteurs

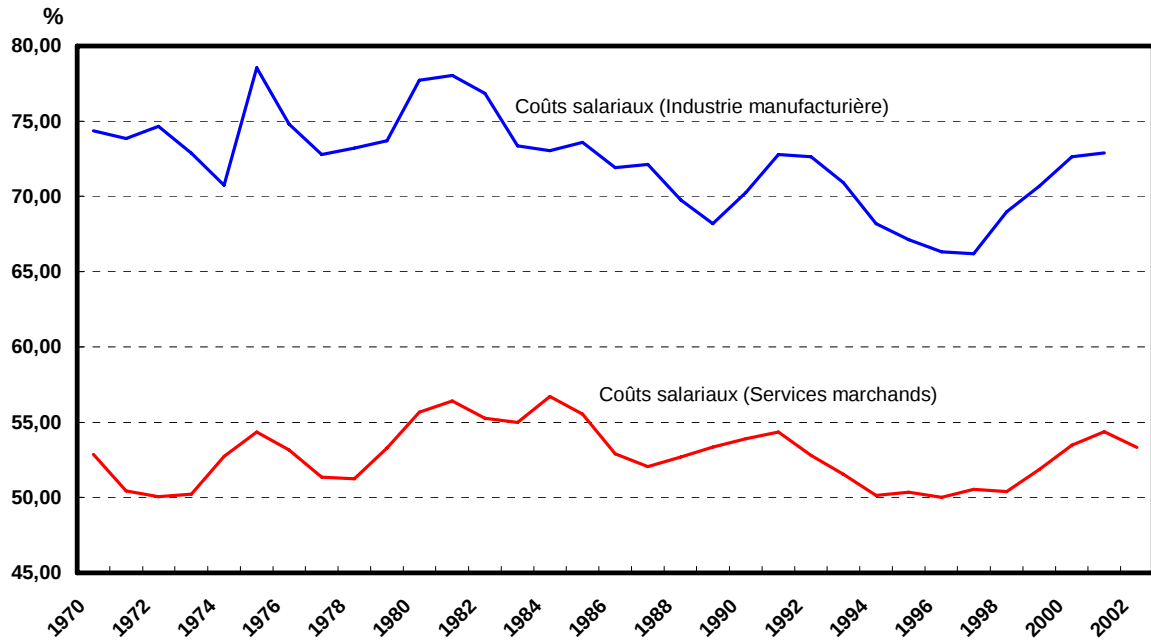


Légende : Part des coûts salariaux (y compris cotisations sociales employeurs) et des salaires dans la valeur ajoutée

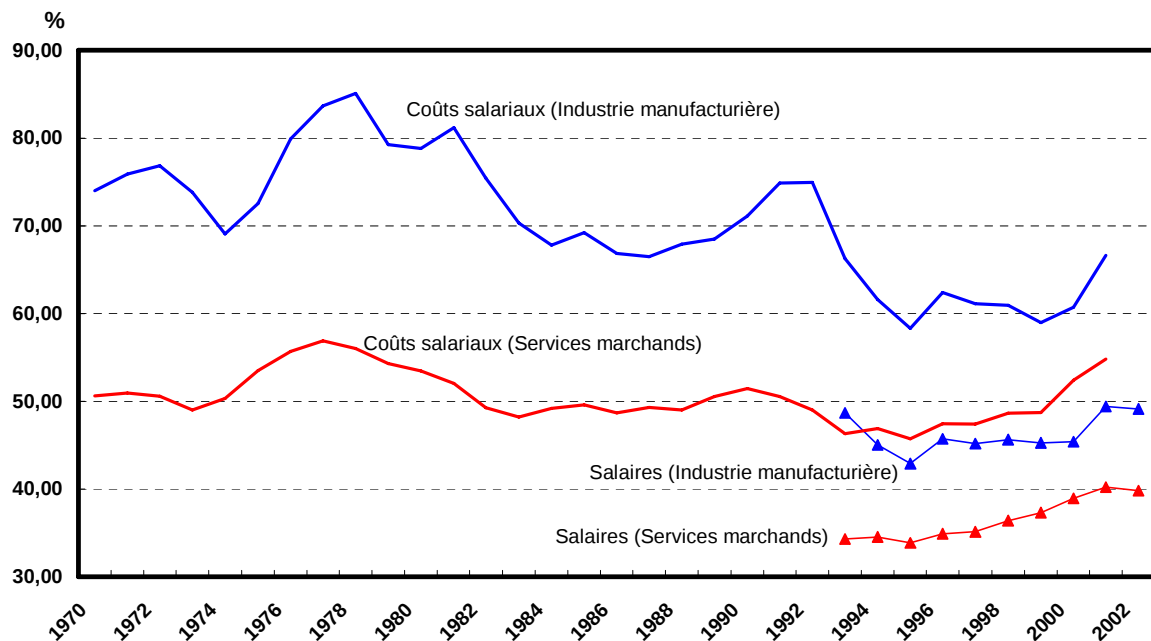
Source : OCDE, banque de données STAN

Graphique 23 (suite)
Part des salaires dans la valeur ajoutée, par grands secteurs

Royaume-Uni



Suède



Légende : Part des coûts salariaux (y compris cotisations sociales employeurs) et des salaires dans la valeur ajoutée

Source : OCDE, banque de données STAN

Le degré d'égalitarisme salarial intersectoriel tient pour partie aux modalités de la négociation collective, précédemment analysées: ce n'est pas par hasard si cet égalitarisme est bien le plus tangible en Suède. Mais il tient aussi aux arbitrages globalement effectués par les entreprises d'un secteur donné pour allouer le surplus des gains de productivité sur les gains de salaires réels à la baisse de leur prix relatif ou à l'amélioration de leur taux de marge (ou pour compenser un surplus négatif par une hausse de prix relatif ou une baisse de taux de marge). La formule suivante, de nature comptable, est en effet nécessairement vérifiée pour un secteur donné (en introduisant la distinction entre le prix de la valeur ajoutée et le prix à la consommation à partir duquel est calculé le salaire réel):

$\begin{aligned} &\text{Taux de croissance de la productivité} - \text{taux de croissance du salaire réel (surplus)} = \\ &\text{Taux de croissance du prix relatif (du prix de consommation par rapport au prix de la valeur ajoutée du secteur)} \\ &+ \text{variation du taux de marge} \end{aligned}$

Le tableau 21 présente cette décomposition en termes annuels, sur la période 1980-2002 :

Tableau 21
Utilisation des surplus de productivité par grand secteur (1980-2002)

	Industrie			Services marchands		
	surplus	prix.rel.	marge	surplus	prix.rel.	marge
Allemagne	0,9	1,6	- 0,7	- 0,3	- 0,1	- 0,1
Danemark	1,0	0,4	0,6	0,1	0,2	- 0,1
Espagne	0,6	1,4	- 0,8	- 0,2	- 0,9	0,7
France	2,7	1,5	1,2	- 0,2	- 0,4	0,2
Italie	1,6	0,8	0,8	1,4	- 0,4	1,8
Pays-Bas	1,4	1,1	0,3	- 0,2	0,0	- 0,2
Roy.-Uni	1,1	0,9	0,2	0,1	- 0,3	0,4
Suède	3,9	2,5	1,4	- 1,0	- 0,1	- 0,9
USA	2,4	2,2	0,2	0,2	0,1	0,1

Légende: Taux de croissance annuel moyen

Source : OCDE, banque de données STAN

Les secteurs nationaux qui réalisent d'importants surplus de productivité au-delà des salaires réels (les industries suédoise et française par exemple) sont à même de réaliser un partage équilibré de ces surplus entre baisse de leurs prix relatifs et hausse de leurs taux de marge. Ils contribuent ainsi potentiellement à la diffusion des gains salariaux dans les secteurs où les performances de productivité sont moindres. Ce tableau confirme que la pression concurrentielle ne s'exerce pas de manière univoque. Mis à part les pays particulièrement exposés en raison de faibles surplus de productivité dans l'industrie, une plage d'arbitrage assez large est ménagée entre répercussion des surplus de productivité dans les prix ou élévation du taux de marge. Les contraintes concurrentielles ne suppriment pas toute possibilité d'arbitrage dans l'allocation des gains de productivité entre hausse des salaires réels, baisse des prix et amélioration des taux de marge.

Ce constat est important parce qu'il relativise la contrainte de la mondialisation : si elle s'exerçait de manière complètement contraignante, les pays aux industries performantes ne disposeraient pas de la même marge de manœuvre pour moduler les comportements de marge.

La pression concurrentielle ne peut être invoquée comme justification explicative et unique imposant une croissance des salaires nettement inférieure à celle de la productivité dans l'industrie, puisque le surplus de productivité peut être utilisé à autre chose qu'à une amélioration de la compétitivité par baisse des prix. Cet arbitrage sectoriel est aussi conditionné par l'ensemble des facteurs, dont les modalités et la portée de la négociation collective, qui favorisent une solidarité salariale plus ou moins prononcée à l'échelle de l'ensemble de l'économie.

Conclusion

Les typologies classant les systèmes nationaux de négociations salariales sont basées sur des critères d'ordre principalement institutionnel : l'implantation, l'organisation et le fonctionnement des forces patronales et syndicales, l'emboîtement des différents niveaux de négociation, le degré d'intervention de l'Etat, etc. Elles ne rendent pas aisément compte des pratiques nationales, qui ne découlent pas des seuls traits institutionnels. Lorsqu'elles incorporent une dimension temporelle, elles procurent néanmoins une certaine vision du mouvement conjoint des systèmes nationaux. Il n'apparaît pas de franche convergence de ces systèmes en Europe sous la pression de l'intégration marchande et monétaire. On assiste plutôt à une altération générale, qui dégrade leurs principes fondateurs, notamment sous l'impact du chômage agissant comme un "instrument" de transformation du rapport salarial.

La tendance à la décentralisation des négociations salariales s'avère commune à la plupart des pays européens. Mais elle est corrigée par des modes d'intervention publique ou de concertation tripartite, qui restent suffisamment spécifiques pour maintenir de la variété entre systèmes nationaux. La gouvernabilité du système de négociation salariale, qu'on peut définir comme le degré d'obligation qu'imposent aux niveaux inférieurs les négociations de niveau supérieur, est une propriété recherchée : elle améliore la prédictibilité des négociations et la confiance dans leurs résultats. Mais elle n'est pas garantie par une recette simple, de type libérale ou monétariste. Le mariage du libéralisme et du monétarisme, qui soumet les relations salariales décentralisées à la discipline monétaire édictée par une banque centrale indépendante, ne s'impose pas comme le système le plus performant, lorsque cette performance est jugée à l'aune du critère de la modération salariale.

Les branches peuvent-elles constituer, à l'échelle européenne, un espace pertinent de négociation collective, en trouvant sur cet espace élargi le second souffle qu'elles n'ont plus au niveau national ? La portée limitée des tentatives syndicales de coordination sectorielle des négociations salariales au sein de l'Union européenne suggère une réponse pour le moins sceptique. Le problème n'est pas tant les résultats limités que les obstacles qu'ils révèlent : les branches entretiennent, d'un pays à l'autre, des relations fort variables avec les autres niveaux de représentation et les enjeux sociaux traités au niveau sectoriel ne sont pas aisément compatibles entre pays. Dans une économie internationalisée, les grandes entreprises n'accordent plus la même importance à la résorption des disparités internes à la branche ; elles en usent plutôt puisque le prix est un argument de sélection des sous-traitants. La branche n'est plus alors un lieu premier de formation de la cohésion sociale.

Dans le cas français, l'évolution du système de relations professionnelles dessine un couplage entre le niveau central, où l'Etat arbitre après une concertation plus ou moins approfondie avec les représentants nationaux du patronat et des syndicats, et le niveau de l'entreprise, où la négociation est d'autant plus aisément passée dans les mœurs patronales que les directions d'entreprise bénéficient d'un rapport de forces favorable. La négociation

centrale porte sur le socle du statut salarial tandis que le niveau de l'entreprise devient décisif pour les pratiques salariales. La solidarité de branche n'a plus l'importance stratégique qu'elle pouvait avoir dans une économie administrée et protégée. La priorité à l'entreprise distend les solidarités entre salariés d'une même branche et réduit les effets de diffusion des acquis salariaux à partir des bastions syndicaux. Le va-et-vient entre la décentralisation mal contrôlée des négociations salariales et la correction de ses dérives par l'intervention publique ou la négociation interprofessionnelle est devenu un trait récurrent.

L'ensemble de ces évolutions favorise un "retour du marché", une visibilité plus directe du marché dans la détermination des salaires. Le marché ne se substitue pas simplement à la négociation collective mais s'insinue dans son déroulement et pèse sur ses résultats. La structure des salaires était auparavant conditionnée par la capacité des entreprises leaders à négocier leur politique salariale en leur sein et à la faire valider au-delà de leurs frontières: les conventions collectives, en ordonnant la concurrence intra-sectorielle et en favorisant la diffusion des normes salariales, contribuaient à cette validation des "marchés internes" propres aux grandes entreprises par les effets d'entraînement exercés sur le "marché externe". Désormais, aussi bien le "salaire de réservation" du candidat à l'emploi que la "biographie salariale" du travailleur sont beaucoup plus sensibles aux conditions de marché gouvernant l'accès à l'emploi. Aux effets propres au marché du travail s'ajoute l'impact de la prise en compte accrue des performances commerciales et financières des entreprises. Les composantes variables de la rémunération ressentent directement les fluctuations des marchés de biens et d'actifs et les aléas du positionnement de l'entreprise sur ces marchés.

La décentralisation de la négociation salariale n'équivaut pas à la revalorisation des "marchés internes" des entreprises: il s'agit plutôt de leur pénétration par un "marché externe" fait d'appariements plus individualisés entre employeurs et demandeurs d'emploi, sans référence ferme à des normes collectives. Au cours des années 1990, la fréquence accrue des bas salaires en France est passée par la diffusion de formes d'emploi atypiques et peu rémunératrices, mais aussi par le comportement d'embauche et la gestion salariale des entreprises: cette fréquence s'accroît significativement dans les embauches de nouveaux salariés à temps complet, qualifiés et non qualifiés, tandis que la mobilité salariale interne aux entreprises, mesurée par le taux de sortie d'une situation initiale de bas salaires, s'est structurellement réduite. Le salaire d'entrée dans l'entreprise renvoie moins à la carrière salariale anticipée en son sein mais davantage aux contraintes exercées par la file d'attente sur le marché du travail, dans une situation de chômage massif et persistant.

L'installation dans une telle situation joue un rôle majeur pour expliquer le ralentissement structurel des gains de pouvoir d'achat salarial et leur déconnexion par rapport aux gains de productivité. Les politiques de désinflation compétitive sont passées par la désindexation des salaires relativement aux prix, puis ont vu leurs effets immédiats prolongés et consolidés par le chômage, supposé transitoire, qu'elles impliquaient. Jusqu'à présent, la compétition par les

coûts entre les pays européens qui ont mené de telles politiques en vue de l'union monétaire n'a pas permis de rompre avec la déflation salariale rampante qui participe à la croissance molle et versatile de la zone euro. Dans le cadre de la stratégie de Lisbonne, l'objectif de promotion de la qualité de l'emploi, dont une "rémunération raisonnable" fait partie, a été avancé à l'échelle communautaire. Mais l'organisation des compétences et des agendas au sein de l'Union européenne, ainsi que la primauté donnée par les Grandes Orientations de Politique Economique au maintien du progrès des salaires réels en deçà des gains de productivité, ne conduisent pas les acteurs sociaux européens à mettre sur pied un dispositif de négociation qui articule les trois dimensions de la productivité, de la qualité de l'emploi et de la rémunération. Les limites de l'action publique redoublent à cet égard les difficultés propres de ces acteurs à véritablement expérimenter une coordination effective.

La question du salaire minimum illustre d'ailleurs ces limites. En France, le SMIC joue le rôle de dernier rempart des normes salariales, bien que la segmentation des normes d'emploi favorise son contournement et érode les incitations qu'il exerce en faveur de l'adaptation des grilles salariales. Les normes de salaire minimum sont présentes, sous des modalités variées, dans la plupart des pays européens. Mais les évolutions comparées de ces salaires minima ne confortent guère l'idée d'une convergence européenne. Le regain d'intérêt pour l'opportunité d'une norme de salaire minimum est manifeste, comme en Allemagne, où son introduction est débattue, mais cette norme reste insérée dans des pratiques nationales spécifiques. Le salaire minimum n'est pas aujourd'hui un élément d'une régulation salariale européenne.

Si les différences de performance productive comptent parmi les facteurs expliquant la différenciation des gains salariaux entre pays européens, la rupture de la relation "fordiste" entre gains de productivité et gains salariaux est un trait stylisé largement commun à ces pays depuis une vingtaine d'années. Le chômage joue pour expliquer cette transition du régime fordiste à un régime où le salaire réel évolue à un rythme médiocre et inerte, sans connexion forte avec les gains de productivité. Mais dans ce second régime, le chômage, lorsqu'il est persistant à un niveau élevé, perd aussi de son rôle de modulation conjoncturelle des progressions salariales. L'hétérogénéité de marchés du travail démultipliés, afférents à des groupes professionnels spécifiques, concerne aussi leur relation au chômage global.

Il reste difficile de caractériser complètement ce nouveau régime salarial. La contrainte de compétitivité ne prend pas clairement le relais de la productivité comme déterminant principal et généralisé de la progression des salaires réels. La différenciation entre secteurs exposés à la concurrence internationale et secteurs plus abrités ne suffit pas à mettre en évidence ce rôle direct de la compétitivité. La formation des salaires continue à relever d'un conflit de répartition géré dans le cadre national : la compétitivité est un paramètre de ce conflit, sans qu'elle s'impose uniformément comme un principe de convergence des systèmes salariaux nationaux. En particulier, ceux-ci restent caractérisés par des degrés variables de "solidarité salariale" entre les secteurs d'activité et les groupes professionnels, en fonction notamment

des comportements de marge des secteurs à forts gains de productivité et des modes de coordination propres à ces groupes.

Le régime salarial issu de la dissolution du régime fordiste est encore largement indéterminé. Cette indétermination tient largement aux lenteurs et aux incertitudes d'une telle transition. Elle reflète aussi sans doute des difficultés liées à l'observation de cette transition. Comment observer les espaces pertinents, en cours de transformation, que sont les marchés du travail où se joue précisément la formation des salaires ? Sommes-nous en état d'appréhender des modes de coordination émergents au sein d'activités économiques ou parmi des groupes professionnels, s'ils ne sont pas repérables par les outils d'observation que nous avons l'habitude d'utiliser ? Ces outils sont-ils marqués par l'obsolescence même des modes de coordination que nous sommes capables de déceler ?

L'enjeu d'observation se redouble d'un enjeu socialement plus substantiel s'il s'avérait que la structuration des acteurs – organisations de salariés et d'employeurs – était décalée par rapport aux lieux actifs, innovants et demain peut-être décisifs du marchandage salarial

Références

- Addison, J.T, Centeno, M., Portugal P. (2004), "Reservation Wages, Search Duration and Accepted Wages in Europe", *IZA Discussion Paper*, No. 1252., August.
- Aglietta, M. (1997), *Macro-économie internationale*, Monchrestien.
- Aglietta, M. et Orléan, A. (2002), *La monnaie entre violence et confiance*, Odile Jacob.
- Aglietta, M. et Rebérioux, A. (2004), *Dérives du capitalisme financier*, Albin Michel.
- Andersen, T. M. (2004), "Wage Norms in Europe – A Curse or Blessing ?", *CESifo Forum*, vol. 5, n°1, Spring.
- Anxo, D. (2000), "Les nouveaux compromis sur l'emploi : le cas suédois ", *miméo*, Center for European Labour Market Studies.
- Aubert, P. (2005), "Les salaires des seniors sont-ils un obstacle à leur emploi?", in INSEE (2005), *Les salaires en France*, collection Références.
- Bertola, G. (2004), "Creaking Labour Markets: Migrating into Unemployment?", *CESifo Forum*, vol. 5, n°3, Autumn.
- Bevort, A. (1993), "Pays-Bas : accord tripartite minimal sur les salaires et l'emploi", *Chronique Internationale de l'IRES*, n°20, janvier.
- Blanchard, O.J. et Muet, P.A. (1993), "Competitiveness Through Desinflation : an Assessment of the French Macroeconomic Strategy", *Economic Policy*, n°16
- Blivet, L., Landier, A. et Thesmar, D. (2005), "Salariés, actionnaires: partager le gâteau, ou mieux partager le risque ?", *Institut Montaigne*, mai.
- Blanchflower, D.G., et Bryson, A. (2002), « Changes over time in Union relative Wage Effects in the UK and the US revisited », *NBER Working Paper Series*, n° 9395, December
- Bonnaz, H. et Espinoza A. (2004), "Inflation et compétitivité extérieure de l'économie allemande", *Analyses Économiques*, n°26, direction de la Prévision, n°26, Janvier.
- Boyer, R. (1978), "Les salaires en longue période", *Economie et Statistique*, Septembre.
- Braud, M. (1999), "L'Union européenne et la question salariale", *Chronique Internationale de l'IRES*, n°60, Septembre.
- Brizard, A. (2004), "1999-2002: des hausses de salaires de moins en moins individualisées", *Premières Informations et Premières Synthèses*, n° 22.1, DARES, Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, mai.
- Brizard, A. (2005), "L'individualisation des hausses de salaire de base : un rebond limité en 2003", *Premières Informations et Premières Synthèses*, n° 15.1, DARES, Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, avril.
- Cadiou, L, Guichard, S. et Maurel, M. (1999a), "La diversité des marchés du travail en Europe : quelles conséquences pour l'Union monétaire ? Première partie : la diversité des marchés du travail dans les pays de l'Union européenne", *Document de travail du CEPII*, 1999-10, juin.
- Cadiou, L, Guichard, S. et Maurel, M. (1999b), "La diversité des marchés du travail en Europe : quelles conséquences pour l'Union monétaire ? Deuxième partie : les implications macro-économiques de la diversité des marchés du travail", *Document de travail du CEPII*, 1999-11, juin.
- Cahuc, P. et Zylberberg, A. (2001), *Le marché du travail*, De Boeck.

Cahuc, P. et Zylberberg, A. (2004), *Le chômage, fatalité ou nécessité ?*, Flammarion.

Callaghan, B., F. (2000), "Royaume-Uni : Comment instaurer un salaire minimal national ?", *La Revue de l'IRES*, n°33, 2000/2.

Calmfors, L. et Driffil, J. (1988), "Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance", *Economic Policy*, 6.

Calmfors, L., (2001), "Wages and Wage Bargaining Institutions in the EMU – A Survey of the Issues", *Seminar Paper*, n°690, Institute for International Economic Studies, Stockholm.

Camdessus, M. (2004), *Le sursaut, vers une nouvelle croissance pour la France*, Rapport du groupe de travail présidé par Michel Camdessus, Ministère de l'Economie, des Finances et de l'Industrie, Documentation Française.

Cantillon, B. (dir) (2003), *The evolution of minimum protection in Europe*, Rapport pour le ministère fédéral belge de la sécurité sociale, juin.

Cases, C. (1991), "La dispersion des salaires dans neuf pays industrialisés", *La Revue de l'IRES*, n°7, Automne.

Chagny, O. (2005), "Les réformes du marché du travail en Allemagne", *La Revue de l'IRES*, n°48, 2005-2.

Checchi, D. et Pagani, L. (2004), "The effects of Unions on Wage Inequality : the Italian Case in the 1990s", *IZA Discussion Paper*, n° 1385, novembre.

Combault, P., Estrade, M.A. et Seguin, S. (2004), "Les bénéficiaires de la revalorisation du SMIC et des garanties mensuelles de rémunération au 1er juillet 2003", *Premières Synthèses*, n° 28.1, DARES, Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, juillet.

Commission Européenne (2002), *L'emploi en Europe 2002, Evolution récente et perspectives*, Direction générale de l'emploi, des relations industrielles et des affaires sociales, juillet.

Commission Européenne (2003), *L'emploi en Europe 2003, Evolution récente et perspectives*, Direction générale de l'emploi, des relations industrielles et des affaires sociales, juillet.

Commission des Communautés Européennes (2003), *Amélioration de la qualité de l'emploi : un examen des derniers progrès accomplis, Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social européen et au Comité des régions* COM (2003) 728 final, 26 Novembre.

Commission des Communautés Européennes (2004), *Communication de la Commission sur la mise en œuvre des Grandes Orientations de Politique Economique pour 2003-05*, COM (2004) 20 final, 21 Janvier.

Commission européenne (2005), « Créer la croissance et l'emploi : un nouveau cycle de coordination intégré de l'emploi et de l'économie », *Document d'accompagnement à la Communication au Conseil Européen de printemps*, SEC(2005) 193, 2 Février

Concialdi, P. (1997), "Coûts de main d'œuvre, structure des salaires et inégalités de revenus aux Pays-Bas", *Chronique Internationale de l'IRES*, n° hors série *Le "modèle" hollandais*, Octobre.

Concialdi, P. (1999a), "L'impact de l'euro sur les salaires", *Chronique Internationale de l'IRES*, n°60, Septembre.

Concialdi, P. (1999b), "Les nouvelles formes d'inégalité salariale", *Chronique Internationale de l'IRES*, n°60, Septembre.

Concialdi, P. et Ponthieux (2000), S., "Bas salaires et travailleurs pauvres : une comparaison entre la France et les Etats-Unis", *La Revue de l'IRES*, n° 33, 2000/2.

Conseil National de l'Information Statistique (2005), Compte-rendu de la réunion du 14 février 2005, *Formation Emploi-Revenus*, n°45/D130, 21 mars, http://www.cnis.fr/ind_doc.htm

Conseil Supérieur de l'Emploi, des Revenus et des Coûts (1999), *Le SMIC, salaire minimum de croissance*, La documentation Française.

Cotis, J.P. et Loufir, A.. (1990), "Formation des salaires, chômage d'équilibre et incidence des cotisations sur le coût du travail", *Economie et Prévision*, n°92-93, 1990 1/2.

Coutrot, T. et Lanfranchi, N. (1993), "Les logiques de branche en matière de négociation collective des salaires", *Dossiers statistiques du travail et de l'emploi*, n°87, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, février.

Coutrot, T. et Mabile, S. (1993), "L'intéressement, dispositif de flexibilisation salariale », *Dossiers statistiques du travail et de l'emploi*, n°87, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, février.

Creel, J. et Fayolle, J. (2002), "La Banque Centrale Européenne ou le Seigneur des euros", *Revue de l'OFCE*, n° hors série *La mondialisation et l'Europe*, mars.

Crouch, C. (ed) (2001), *After the Euro, Shaping Institutions for Governance in the Wake of European Monetary Union*, Oxford University Press.

Degryse C. et Pochet, P. (ed) (2002), *Bilan social de l'Union européenne 2001*, Institut Syndical Européen, Observatoire Social Européen, SALTSA, Bruxelles.

Desplat, R., Jamet, S., Passeron, V. et Romans, F. (2003), "La modération salariale en France depuis le début des années 1980", *Economie et Statistique*, n°367.

Didry, C. (2002), *Naissance de la convention collective, débats juridiques et luttes sociales en France au début du 20^e siècle*, Editions de l'EHESS.

Dormont, B. et Le Dem, J. (1990), "La dimension sectorielle de la formation des salaires : une analyse comparative des industries américaine, allemande et française", *Economie et Prévision*, n°92-93, 1990 1/2.

Dufour, C. (1990a), "Royaume-Uni : Horaires, salaires, productivité, syndicalisation", *Chronique Internationale de l'IRES*, n°2, janvier.

Dufour, C. (1990b), "Royaume-Uni : les hausses de salaires au centre des débats", *Chronique Internationale de l'IRES*, n°4, mai.

Dufour, C. (1991), "Royaume-Uni : les salaires", *Chronique Internationale de l'IRES*, n°10, mai.

Dufour, C. (1995), "France", in ETUI (ed), *Collective Bargaining in Western Europe 1994-1995*, Brussels.

Dufour, C. (2002), "Royaume-Uni : les syndicats britanniques regagnent-ils de la puissance ?", *Chronique Internationale de l'IRES*, n°75, mars.

Dufour, C. (2003), "Royaume-Uni : face à face rugueux d'un syndicalisme revigoré avec le *New Labour*", *Chronique Internationale de l'IRES*, n°81, mars.

Dufour, C., et Hege., A. (1999a), "Europe : Congrès de la fédération européenne de la métallurgie", *Chronique Internationale de l'IRES*, n°59, juillet

Dufour, C., et Hege., A. (1999b), "Frankreich : Tarifverhandlungen in der Metallindustrie" in Schulten T. et Bispinck R. (Hrsg.), *Tariffpolitik unter dem Euro, Perspektiven einer europäischen Koordinierung : das Beispiel Metallindustrie*, VSA-Verlag, Hamburg.

Dufour, C., et Hege., A. (1999c), "Quelle coordination syndicale des négociations en Europe ?", *Chronique Internationale de l'IRES*, n°60, Septembre.

Dufour, C., et Hege, A. (2000), "Les négociations dans la métallurgie et la chimie : quels enseignements européens ?", in *Bilan annuel de la négociation collective en France*, Paris, ministère de l'Emploi et de la Solidarité, Editions législatives.

Dufour, C. et Hege, A. (2001), "La négociation collective dans les pays de l'Union européenne, les négociations collectives dans le secteur bancaire", in *La négociation collective en 2000*, Paris, ministère de l'Emploi et de la Solidarité, Editions législatives.

Dufour, C. et Hege, A. (2002), "La négociation collective dans les pays de l'Union européenne, les négociations collectives dans la distribution", in *La négociation collective en 2001*, Paris, ministère de l'Emploi et de la Solidarité, Editions législatives.

Dufour, C. et Hege, A. (2003), "La négociation collective dans les pays de l'Union européenne : les négociations dans le commerce de détail en 2002 : Italie, Grande-Bretagne et Allemagne", in *La négociation collective en 2002*, Paris, ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, Editions législatives.

Dufour, C. et Hege, A. (2004a), "Négociation dans le transport routier de marchandises : originalité et originalités d'une activité communément répandue", in *La négociation collective en 2003*, Paris, ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale, Editions législatives.

Dufour, C., et Hege, A. (2004b), *Post-enquête Réponse, des institutions et des acteurs pour quelles relations sociales ?*, Rapport pour la DARES, IRES, avril.

Dufresne, A. (2002), "La coordination des salaires en Europe: prémisses et stratégies", in Pochet P. (ed) (2002b), *Politique salariale dans la zone euro*, P.I.E- Peter Lang.

EIRO (2000), "La politique salariale et l'UEM", <http://www.eiro.eurofound.ie>

EIRO (2001), "La rémunération variable en Europe", <http://www.eiro.eurofound.ie>

EIRO (2002), "Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes en Europe", <http://www.eiro.eurofound.ie>

EIRO (2002), "Low-Wage Workers and the 'Working Poors' ", <http://www.eiro.eurofound.ie>

EIRO (2002), "Evolution des salaires - mise à jour annuelle 2001", <http://www.eiro.eurofound.ie>

EIRO (2002), "Coûts de la main d'oeuvre - mise à jour annuelle 2001", <http://www.eiro.eurofound.ie>

Encaoua, D. et Guesnerie, R. (2005), "Les politiques de la concurrence", *Rapport du Conseil d'analyse économique*, La documentation française.

Fajertag, G. et Pochet, P. (eds) (2001), *La nouvelle dynamique des pactes sociaux en Europe*, P.I.E- Peter Lang, Bruxelles.

Faugère, J.P. (1988), *Les politiques salariales en France*, Notes et Etudes documentaires n°4859, La documentation Française.

Fayolle, J. et Zachmann, J. (1987a), "Politique et formation des prix industriels, des années 1950 aux années 1980: un essai d'évaluation économique de la politique des prix", *Document de travail du groupement scientifique Institutions, Emploi, Politique Economique (IEPE)*, INSEE, CNRS, CGP, n°87-01, 1987

Fayolle, J. et Zachmann, J. (1987b), "Formation et politique des prix industriels (1950-1980), *Revue Française d'Economie*, Volume II, 4, Automne.

Ferner, A. et Hyman, R. (eds) (1998), *Changing Industrial Relations in Europe*, Blackwell Publishers, Oxford.

Fitoussi, J. et Passet, O. (2000), "Réformes structurelles et politiques macroéconomiques : les enseignements des « modèles » de pays", in Fitoussi, J., Passet, O. et Freyssinet, J. "Réduction du chômage : les réussites en Europe", *Rapport du Conseil d'analyse économique*, La documentation française.

Fougère, D., L'Horty, Y. et Morin, P., eds (2002), "Economie des bas revenus", *Revue Economique*, Presses de Sciences Po, vol. 53, n°6, novembre.

Freyssinet, J. (1991), "L'avenir des statistiques européennes de salaires", *Chronique internationale de l'IRES*, n°10, mai.

Freyssinet, J. (1992), "Evolution des systèmes de rémunération dans la CE", *Chronique internationale de l'IRES*, n°18, septembre.

Freyssinet, J. (1996), "Europe centrale et orientale : les salaires après cinq ans de thérapie de choc", *Chronique internationale de l'IRES*, n°38, janvier.

Freyssinet, J. (2000), "Plein emploi, droit au travail, emploi convenable", *Revue de l'IRES*, 34, 2000/3.

Friot, B. (1998), *Puissances du salariat : Emploi et Protection Sociale à la Française*, La Dispute.

Friot, B. (2004), "Libération ou subordination du travail dans les conflits sur le financement de l'emploi et de la protection sociale : l'intérêt d'une analyse des régimes de ressources", *miméo*, Séminaire du RESORE, 26-30 mars, et Journées d'études du LAME, 31 mars-2 avril.

Fulton, L. et Lefresne, F. (1999), "Royaume-Uni : un rôle encore actif de la négociation salariale", *Chronique Internationale de l'IRES*, n°60, Septembre.

Galgozi, B. (2002), "Litterature Review of Wage Formation in Central and Eastern Europe Candidate Countries", *Seminar on Wage Formation in the Candidate Countries*, Gdansk, 26-27 Avril.

Gautié, J. (2004), "Les marchés internes du travail, l'emploi et les salaires", *Revue Française d'Economie*, Vol. XVIII, avril.

Gautier, J. (2002), *SMIC et réduction du temps de travail: des divergences à la convergence*, Avis du Economique et Social, brochure n° 41102-0010, Juillet.

Gazier, B. (2003), *Tous 'sublimes', Vers un nouveau plein emploi*, Flammarion.

Gazier, B. (2005), "Accompagnement par des politiques actives et passives de l'emploi des restructurations dues à la mondialisation", rapport de cadrage, Colloque France-BIT, Annecy, 11-12 avril.

Givord, P. et Prost, C. (1998), "Etude de l'effet d'une hausse du salaire minimum sur la distribution des salaires", *note interne, INSEE*, n°50/G221.

Goetschy, J. (1998), "France : The Limits of Reforms", in Ferner, A. and Hyman, R. (ed), *Changing Industrial Relations in Europe*, Oxford, Blackwell.

Hall, P. et Franzese, R. (1998), "Mixed Signals : Central Bank Independence, Coordinated Wage Bargaining and Monetary Union", *International Organization*, Vol.52, n°3.

Hancké, B. (2002) "L'économie politique de la fixation des salaires dans la zone euro", in Pochet P. (ed) (2002b), *Politique salariale dans la zone euro*, P.I.E- Peter Lang.

Hassel, A. (2002) "Un nouveau salaire de référence? La coordination salariale en Europe", in Pochet P. (ed) (2002b), *Politique salariale dans la zone euro*, P.I.E- Peter Lang.

Hege, A. (1989), "Allemagne : la part des salaires dans le revenu national au plus bas", *Chronique Internationale de l'IRES*, n°1, novembre.

Hege, A. (1989), "Allemagne : des salaires trop élevés ? ", *Chronique Internationale de l'IRES*, n°12, septembre.

Hege, A. (1994), "Allemagne : Sacrifices salariaux, les syndicats à l'épreuve du sous-emploi", *Chronique Internationale de l'IRES*, n°27, mars.

- Hege, A. (1999a), "Allemagne : Petits emplois, bas salaires – abus ou nécessité ?", *Chronique Internationale de l'IRES*, n°59, juillet.
- Hege, A. (1999b), "Fin de la modestie : crise ou européanisation des stratégies salariales ?", *Chronique Internationale de l'IRES*, n°60, Septembre.
- Hege, A. (2004a), "Allemagne : Un accord presque consensuel dans la métallurgie qui vient assouplir le temps de travail ", *Chronique Internationale de l'IRES*, n°87, mars.
- Hege, A. (2004b), "Allemagne : retour aux 40 heures ?", *Chronique Internationale de l'IRES*, n°90, septembre.
- Hege, A. (2005), "Allemagne : le retour improbable à la normalité de la négociation collective, ou les dilemmes du mouvement syndical", *Chronique Internationale de l'IRES*, n°92, janvier.
- Hege, A. et Rehfeldt, U. (1999), "Italie : une modération salariale qui vient de loin", *Chronique Internationale de l'IRES*, n°60, septembre.
- Hijzen, A., Goerg H., et Hine, R. (2003), "International Fragmentation and Relative Wages in the UK", *IZA Discussion Paper*, No. 717, February
- Holcblat, N. (2002), *Stratégie européenne et politique française de l'emploi (1997-2001)*, Ministère des Affaires Sociales, du Travail et de la Solidarité, La Documentation française.
- Husson, M. (1995), "Formation des salaires et conjoncture", *Chronique Internationale de l'IRES*, n°36, septembre.
- Husson, M. (1999), "Une 'modération' salariale peu modérée", *Chronique Internationale de l'IRES*, n°60, Septembre.
- Husson, M. (2000a), "Pourquoi les taux de chômage diffèrent en Europe", *Revue de l'IRES*, n°32, 2000/1.
- Husson, M. (2000b), " L'épaisseur du trait", *Revue de l'IRES*, 34, 2000/3.
- Husson, M. (2001), "La grande surprise de l'emploi", *Revue de l'IRES*, n°36, 2001/2.
- Husson, M. (2002), "Après l'embellie", *Chronique Internationale de l'IRES*, n°78, septembre.
- Hyman, R. (2001), *Understanding European Trade Unionism, Between Market, Class and Society*, SAGE Publications.
- IFO (2004), *Report on the European Economy 2004*, European Economic Advisory Group at CESifo, February.
- INSEE (2005), *Les salaires en France*, collection Références.
- IRES (1992), *Syndicalismes, Dynamique des relations professionnelles*, Dunod.
- IRES (1999), "L'euro et les débats nationaux sur les salaires", numéro spécial de la *Chronique Internationale*, n°60, Septembre.
- IRES (2000), *Bas salaires, pauvreté laborieuse*, numéro spécial de *La Revue de l'IRES*, n°33, 2000/2.
- IRES (2001), *La représentation patronale*, numéro spécial de la *Chronique Internationale*, n°72, Septembre.
- IRES (2002), *Retournement conjoncturel et emploi*, numéro spécial de la *Chronique Internationale*, n°78, Septembre.
- Iversen, T. (1999), *Contested Economic Institutions. The Politics of Macroeconomics and Wage Bargaining in Advanced Economics*, Cambridge University Press.

Jacquier, J.P. (2003), *Politiques et négociations salariales en 2001*, CARIS, Rapport CFDT pour l'agence d'objectifs de l'IRES.

Janssen, R. et Mermet (2003), E., "Wage policy under EMU", *Transfer*, vol.9, n°4, Winter.

Janssen, R. (2005), E., "The broad economic policy guidelines 2005-2007: A basis for European economic revival", *European Economic and Employment Policy Brief*, n°2, European Trade Unions Institute.

Katz, H. (1993), "The Decentralization of Collective Bargaining: a Literature Review and Comparative Analysis", *Industrial and Labor relations Review*, vol.47, n°1.

Keynes, J.M (1969, 1985), *Théorie générale de l'emploi, de l'intérêt et de la monnaie*, Payot.

Keynes, J.M (1972), *Essais sur la monnaie et l'économie*, Payot.

Klammer, U. (2000), "Bas salaires – Un défi pour l'Etat social" *La Revue de l'IRES*, n°33, 2000/2.

Koeniger, W., Leonardi, M., et Nunziata, L. (2004), "Labour Market Institutions and Wage Inequality", *IZA Discussion Paper*, n° 1291, September.

Kok, W. (2004), *Relever le défi, la stratégie de Lisbonne pour la croissance et l'emploi*, rapport du groupe de haut niveau présidé par M. Wim Kok, Communautés européennes, novembre

Koubi, M. (2004a), "Les trajectoires professionnelles : une analyse par cohorte", *Economie et Statistique*, n°369-370.

Koubi, M. (2004b), "Les carrières salariales par cohorte de 1967 à 2000", *Economie et Statistique*, n°369-370.

Koubi, M. (2005), "La hiérarchie des salaires dans le secteur privé de 1976 à 2000", in INSEE (2005), *Les salaires en France*, collection Références.

Kraft, K. (1990), "Licenciements, salaire aux pièces et participation aux bénéfices en tant qu'incitations", *Economie et Prévision*, n°92-93, 1990 1/2.

Laroque, G. et Salanié, B. (1999), "Prélèvements et transferts sociaux : une analyse descriptive des incitations financières au travail", *Economie et Statistique*, 328.

Laroque, G. et Salanié, B. (2000), "Une décomposition du non-emploi en France", *Economie et Statistique*, 331.

Laroque, G. et Salanié, B. (2001), "Réponse à une fiche de lecture", *Revue de l'OFCE*, 76, Janvier.

Laroque, G. et Salanié, B. (2003), *Institutions et emploi, les femmes et le marché du travail en France*, Collection Economie et Statistiques Avancées, Economica.

Leclair, M. et Petit, P. (2004),), "Présence syndicale dans les établissements : quel effet sur les salaires masculins et féminins ?", *Economie et Statistique*, 371

Le Duigou, J.C. (2004), "La sécurité sociale professionnelle : une utopie réaliste", *Impact 2007*, Note n°1, www.impact2007.org

Lefresne, F. (2000), "Royaume-Uni : Coup de pouce au salaire minimum", *Chronique Internationale de l'IRES*, n°63, mars.

Lhommeau, B. (2003), "Trajectoires passées par un emploi à bas salaires, une étude à partir du panel européen des ménages", *Document d'études DARES*, n° 78, novembre.

Lhommeau, B. (2005), "Les perspectives salariales des 'bas salaires' dans les années 1990", in INSEE (2005), *Les salaires en France*, collection Références.

Maarek, G. (1994), *Coût du travail et emploi: une nouvelle donne*, Rapport du groupe *Perspectives économiques*, Commissariat Général du Plan, La Documentation Française.

Marizon, R. et Zilibotti, F. (1998), “ ‘Actual ’ versus ‘virtual ’ employment in Europe. Is Spain different ? ”, *European Economic Review*, 42.

Math, A. (2003a), “Les politiques publiques d’aide aux familles en Europe occidentale et leurs évolutions depuis le début des années 1990. Une comparaison menée à partir de plusieurs méthodes”, *Rapport de recherche réalisé avec le soutien de la CNAF*, juin.

Math, A. (2003b), “The evolution of minimum income protection in France”, Rapport pour la recherche internationale *The evolution of minimum protection in Europe*, sous la responsabilité du professeur Bea Cantillon (CSB, Antwerpen) pour le ministère fédéral belge de la sécurité sociale, juin

Meilland, C. et Dufour, C. (2001), “Services in France : Heterogeneity of Employment Systems within Common Institutional Frames” in Dolvik Jon Erik, *At Your Service ? Comparative Perspectives on Employment and Labour relations in the European Private Sector Services*, P.I.E.-Peter Lang.

Mermet, E. (2001), *Wage Formation in Europe*, Institut Syndical Européen, Bruxelles.

Meurs, D. (1996), *Négociations salariales : le lien branche-entreprise*, Cahier travail et emploi, La documentation Française

Meurs, D. et Skalli, A. (1997), “L’impact des conventions de branche sur les salaires”, *Travail et emploi*, n°70.

Mouriaux, R. (1990), *Les syndicats européens à l’épreuve*, Presses de Sciences Po.

Mouriaux, R. (1993), *Le syndicalisme dans le monde*, PUF.

Mouriaux, R. (1998), *Crises du syndicalisme français*, Montchrestien.

Neumark, D. et Wascher, W. (2004a), “Minimum Wages, Labor Market Institutions and Youth Employment : A Cross-National Analysis”, *Industrial And Labor Relations Review*, 57(2).

Neumark, D. et Wascher, W. (2004b), “The Influence of Labour Market Institutions on the Disemployment Effects of the Minimum Wage”, *CESifo DICE Report, Journal for Institutional Comparisons*, vol. 2, n°2, Summer.

Nickell, S. (2003), “Labour Market Institutions and Unemployment in the OECD Countries”, *Journal of International Comparisons*, n°1(2).

OCDE (1997), *Perspectives de l’emploi 1997*, OCDE, Paris.

OCDE (2004), *Perspectives de l’emploi 2004*, OCDE, Paris.

Okba, M. (1987), “Le salaire minimum dans quelques pays européens”, *La note de l’IRES*, n°11.

Plasman, R. et Rycx, F. (2000), “Négociations collectives et performances socio-économiques : une comparaison internationale”, *La Revue de l’IRES*, n°32, 2000/1.

Pochet, P. (1999), “Des salaires sous surveillance publique au nom de l’Europe”, *Chronique Internationale de l’IRES*, n°60, Septembre.

Pochet, P. (ed) (2002a), *Union monétaire et négociations collectives en Europe*, P.I.E- Peter Lang, Bruxelles.

Pochet, P. (ed) (2002b), *Politique salariale dans la zone euro*, P.I.E- Peter Lang, Bruxelles.

Pochet, P. (2005), “Union européenne : le dialogue social sectoriel, une analyse quantitative”, *Chronique Internationale de l’IRES*, n°96, septembre.

- Pouget, J. (2005), "Primes, participation et intéressement du secteur privé", *INSEE Première*, n°1022, juin.
- Prasad, E. S. (2004), "The Unbearable Stability of the German Wage Structure: Evidence and Interpretation", *IMF Staff Papers*, Vol.51, No. 2.
- Pruvost, F. (1995), "Indexation et formation des salaires. A propos de quelques études empiriques relatives aux années 1980", *La Revue de l'IRES*, n°18, 1995/2.
- Pruvost, F. (2003), "Repenser les dynamiques salariales", in Jacot, H. et Le Duigou, J.C. (dir), *Rapport sur la situation économique et sociale 2002/2003, L'exigence de nouvelles solidarités*, Recherche et renouveau Syndical, CGT.
- Puhani, P.A. (2003), "A Test of the 'Krugman hypothesis' for the United States, Britain, and Western Germany", *IZA Discussion Paper*, No. 764, April.
- Puhani, P.A. (2004), "Differences in Labour Markets Across the Atlantic", *CESifo Forum*, vol. 5, n°1, Spring.
- Rassu, F. (1993), "Salaires minima garantis et refonte des classifications de branches", *Dossiers statistiques du travail et de l'emploi*, n°87, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, février.
- Rehfeldt, U. (1994), "Italie: un accord controversé sur les salaires", *Chronique Internationale de l'IRES*, n°29, juillet.
- Rehfeldt, U. (2005), "Italie : accord salarial dans la fonction publique", *Chronique Internationale de l'IRES*, n°95, juillet.
- Reynaud, B. (1990a), "Les modes de rémunération et le rapport salarial", *Economie et Prévision*, n°92-93, 1990 1/2.
- Reynaud, B. (1990b), "Dynamiques sectorielles et modes de rémunération ouvriers dans la crise : le cas français", *Economie et Prévision*, n°92-93, 1990 1/2.
- Reynaud, E. (1991), "Royaume-Uni : Compléments de salaires à la carte", *Chronique Internationale de l'IRES*, n°11, juillet.
- Saglio, J. (1986), "Hiérarchie des salaires et négociations des classifications, France, 1900-1950", *Travail et Emploi*, mars.
- Saglio, J. (2004), "Evolution historique du système de relations professionnelles français", *Personnel*, n°453, Octobre.
- Saglio-Rossini, S. (2004), *Les mécanismes d'ajustement par le marché du travail : une comparaison Europe-Etats-Unis*, Thèse de doctorat, Université de Paris XIII.
- Sauviat, C. (1992), "Italie: l'enterrement de l'échelle mobile", *Chronique Internationale de l'IRES*, n°18, septembre.
- Schmid, G. et Gazier, B. (2002), *The New Dynamics of Full Employment. Social Integration Through Transitional Labour Markets*, Edward Elgar.
- Schulten, T. (2004), "Foundations and Perspectives of Trade Union Wage Policy in Europe", WSI-Discussionspaper, No. 129, August.
- Sinn, H.-W. (2003), "The Laggard of Europe", *CESifo Forum*, vol.4, Special Issue n°1, Spring.
- Sterdyniak, H. (2000), "Econométrie de la misère, misère de l'économétrie", *Revue de l'OFCE*, 75, Octobre.
- Stiglitz, J.E. (2002), "Emploi, justice et bien-être", *Revue Internationale du Travail*, vol.141, n° 1-2.

Suriñach, J. (coord), avec Artis, M., Buscher, H., Clar, M., Dreger, C., Ramos, R. (2005), "The contribution of wage developments to labour market performance", *European Economy Special Report*, n°1, Directorate-General for Economic and Financial Affairs, European Commission.

Sztulman, A. (2004), *Ajustements à l'ouverture commerciale et réglementations du marché du travail*, Rapport CFE-CGC pour l'agence d'objectifs de l'IRES, janvier.

Tabellini, G. et Wyplosz, C. (2004), *Réformes structurelles et coordination en Europe*, Rapport du Conseil d'Analyse Economique, La documentation Française.

Taddei, D., (1999), "Dialogue macroéconomique et politique salariale dans la zone euro", *Speech at the Lisbon seminar*, Septembre.

Tejada, R.L. et Swaim, P. (2004), "Trade adjustment costs in OECD Labour Markets : How big is the problem and how should Policy Makers respond to it", *Draft EAP contribution to the TASAP*, OECD, december.

Traxler F., Blaschke, S. et Kittel, B. (2001), *National Labour relations in Internationalized Markets. A comparative Study of Institutions, Change and Performance*, Oxford University Press.

Traxler F. (2003) "Die Strukturen der nationalen Gewerkschaftssysteme im Vergleich" in Schroeder W. et Wessels B. (Hrsg.), *Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland*, Westdeutscher Verlag, Wiesbaden.

Veil, M. (2005), "Allemagne : Les lois Hartz, plus qu'une réforme du marché du travail ? ", *Chronique Internationale de l'IRES*, n°92, janvier.

Vincent, C. (2005), "Espagne : Bilan social d'une année de gouvernement socialiste", *Chronique Internationale de l'IRES*, n°94, mai.

Waddington, J. (2004), *Restructuring Representation. The Merger Process and Trade Union Structural Development in Ten Countries*, PIE Peter lang, Bruxelles, Genève.

Wierink, M. (1999), "Pays-Bas : L'euro, un argument de plus pour la modération salariale", *Chronique Internationale de l'IRES*, n°60, Septembre.

Wierink, M. (2001), "Pays-Bas : Tensions sur le marché du travail et avenir incertain de la modération salariale", *Chronique Internationale de l'IRES*, n°71, juillet.

Wierink, M. (2004), "Pays-Bas : Gel de salaires pour deux ans : un accord difficile soumis à referendum syndical", *Chronique Internationale de l'IRES*, n°86, janvier.

Wierink, M. (2005), "Pays-Bas : Négociations laborieuses après l'accord d'octobre 2004", *Chronique Internationale de l'IRES*, n°95, juillet.

Yakubovitch, C. (ed) (2002), *Négociation collective des salaires et passage à la monnaie unique. Une comparaison Allemagne, France, Espagne, Italie*, Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, La Documentation française.

Yonnet, J.P., Minet, S., Hétru, E., De Bryker-Fossé, M., Poré, S., Selosse, S., (2004), *La structuration des réseaux d'entreprises*, ORSEU 2000, Rapport UNSA-Education pour l'agence d'objectifs de l'IRES, septembre.

Zylberberg, A.. (1990), "Salaires et emploi dans une économie de partage", *Economie et Prévision*, n°92-93, 1990 1/2.