



Dynamique des salaires par temps de crise

Les notes du conseil d'analyse économique, n° 5, avril 2013

Depuis la crise de 2008, un écart se creuse en France entre la productivité du travail, qui tend à stagner, et les salaires qui continuent de progresser. Ce décalage laisse craindre une dégradation supplémentaire de la situation de l'emploi. Un constat s'impose en effet : les salaires réels n'ont pas fléchi en France depuis le début de la crise. Depuis 2008, le salaire réel net moyen en France continue de croître à un rythme annuel de 0,8 % dans le secteur privé. Un quart de cette évolution est dû à un effet de composition, les réductions d'emploi ayant touché en priorité les salariés à faible rémunération. Les trois quarts restants s'expliquent par l'augmentation des rémunérations des salariés demeurant en emploi. Mais contrairement à la période d'avant crise, ces augmentations profitent essentiellement aux rémunérations autour du salaire médian, et moins aux très bas ou aux très hauts salaires.

Au regard de l'évolution des salaires, la France se distingue de ses principaux partenaires européens : les salaires réels ralentissent aux Pays-Bas et diminuent en Italie, en Espagne et surtout au Royaume-Uni où l'inflation est nettement plus forte. L'Allemagne fait toutefois exception : les salaires s'y redressent mais après une stagnation avant la crise.

Cette dynamique des salaires en France trouve ses fondements aussi bien au niveau des entreprises que des institutions du marché du travail. En premier lieu, de

nombreuses enquêtes menées auprès de dirigeants d'entreprises en France comme à l'étranger montrent que les entreprises sont réticentes à infléchir leurs pratiques salariales. Pour préserver la motivation des travailleurs et le climat social, deux déterminants essentiels de la productivité, les entreprises préfèrent réduire l'emploi que les salaires. En second lieu, les institutions du marché du travail français, en particulier les modalités de définition des minima salariaux et de financement de la protection sociale, jouent aussi un rôle dans cette dynamique salariale. Outre le SMIC, les accords de branches, qui couvrent près de 90 % des salariés du privé, définissent pour la plupart des minima de salaires dont la revalorisation induit de forts effets d'entraînement. Par ailleurs, le financement de la protection sociale repose essentiellement sur des cotisations assises sur les salaires, ce qui implique un écart important entre salaire net et coût du travail.

Partant de cette analyse, trois types de mesures permettraient de faciliter l'adaptation de la dynamique des salaires à l'évolution de la productivité : décroiser les négociations relatives aux rémunérations, à l'emploi et aux conditions de travail en envisageant en outre un recours plus large aux clauses dérogatoires de façon concertée, adosser clairement le financement de la protection sociale à une base fiscale et améliorer le consensus politique en zone euro en faveur d'une politique monétaire temporairement plus accommodante.

Cette note est publiée sous la responsabilité des auteurs et n'engage que ceux-ci.

^a CNRS-PSE et CEPREMAP, membre du Conseil d'analyse économique

^b PSE-École d'économie de Paris et Institut des politiques publiques (IPP), membre du Conseil d'analyse économique

^c Aix-Marseille Université (Aix-Marseille School of Economics), CNRS et EHESS, membre du Conseil d'analyse économique

Introduction

Entre 2008 et 2012, le taux de chômage a augmenté de plus de trois points de pourcentage pour atteindre 10,6 % de la population active en 2012. Cette détérioration brutale du marché du travail n'a pourtant pas conduit à un ralentissement des salaires, comme on aurait pu s'y attendre : dans le secteur privé, on n'observe aucune inflexion du salaire réel net moyen au tournant de la crise. Cette évolution est préoccupante dans la mesure où, nous le verrons dans cette note, la productivité a stagné depuis le début de la crise : la hausse des salaires ne se justifie donc ni par des difficultés de recrutement pour les entreprises, ni par la hausse de la productivité des travailleurs. Tout se passe au contraire comme si, collectivement, les partenaires sociaux avaient choisi de réagir à la crise par les quantités (en réduisant l'emploi) plutôt que par les prix (en limitant la revalorisation des rémunérations). Si elle se confirme, cette évolution est défavorable à deux égards : d'une part, elle met en danger l'efficacité du crédit impôt compétitivité emploi (CICE) pour réduire durablement le coût du travail ; d'autre part et surtout, elle rend très difficile une inversion de la courbe du chômage à moyen terme.

Dans cette *Note*, nous nous interrogeons d'abord sur la réalité de ce diagnostic et sur sa singularité par rapport aux évolu-

tions observées dans d'autres pays européens. Puis nous en analysons les causes possibles avant d'envisager des pistes pour la politique économique.

L'évolution des salaires pendant la crise

Avant d'analyser l'évolution des salaires, il convient de définir trois indicateurs : le salaire brut, inscrit dans le contrat de travail ; le salaire net, reçu par le salarié ; et le salaire super-brut, qui ajoute au salaire brut les cotisations et contributions sociales employeurs. Les salaires brut, net et super-brut peuvent évoluer différemment selon la façon dont les hausses de prélèvements obligatoires assis sur les salaires sont réparties entre salariés et employeurs (voir encadré 1).

Afin d'établir un diagnostic précis sur l'évolution des salaires, nous distinguerons les secteurs privé et public. En effet, les contraintes institutionnelles dans les deux secteurs diffèrent fortement. Par ailleurs, il s'avère très délicat de mesurer la productivité des agents de la fonction publique, la production de leur activité n'étant généralement pas vendue, ce qui la rend difficilement valorisable ; la question de l'écart entre rémunération et productivité ne se pose donc pas dans les mêmes termes.

1. La mesure du salaire : du salaire net au coût du travail

Le **salaire brut** correspond à l'intégralité des sommes perçues par le salarié au titre de son contrat de travail, avant paiement des cotisations et contributions sociales salariés.

Le **salaire net** est la somme que perçoit effectivement le salarié. En France, il est net de toutes cotisations et contributions sociales (dont CSG et CRDS). Dans les pays où l'impôt sur le revenu est prélevé à la source (comme l'Allemagne ou le Royaume-Uni), le salaire net est également net d'impôt sur le revenu.

Le **salaire super-brut** ajoute au salaire brut les cotisations sociales employeur effectives, les taxes sur les salaires (substitués à la TVA dans certaines activités) et l'ensemble des avantages non salariaux octroyés par l'employeur aux salariés (comme les complémentaires santé).

La notion de **coût du travail** est moins bien définie. Les séries statistiques disponibles retiennent des définitions variées. La définition la plus large inclut l'ensemble des dépenses effectuées par l'employeur dans le but d'employer du personnel : salaires, cotisations sociales et taxes sur les salaires moins subventions, dépenses de formation, achats de vêtements et d'équipements, frais de licenciement et de recrutement, etc. Pour des raisons comparatives, cette note retient la définition utilisée par l'OCDE, qui inclut les salaires et traitements, les primes, les paiements relatifs aux services liés au travail (alimentation, logement, essence...), les indemnités de départ et de fin de contrat et les cotisations des employeurs aux systèmes de retraites, aux assurances vie et aux régimes d'indemnisation.

Le **coût salarial unitaire** rapporte le coût horaire du travail à la productivité horaire, et reflète donc l'écart entre ce qu'une entreprise paye à un travailleur et ce que celui-ci lui rapporte.

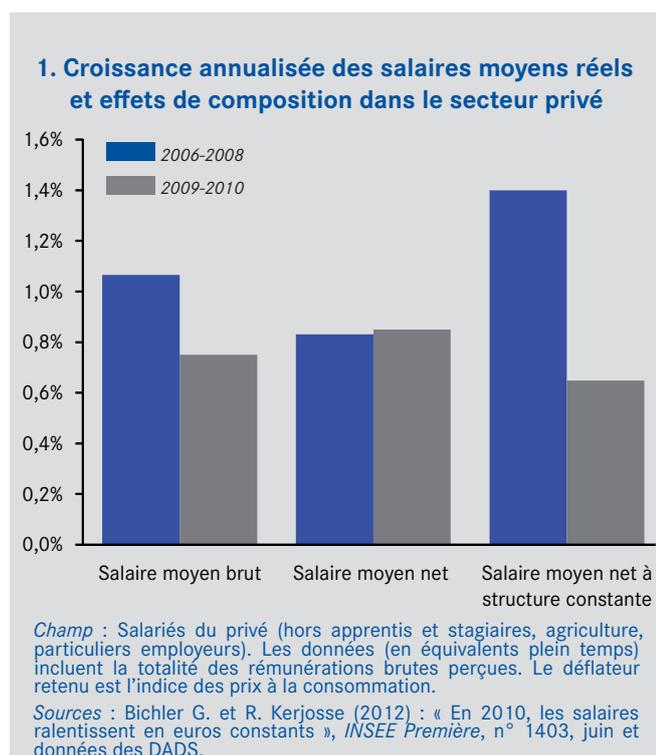
Chacun de ces concepts peut être exprimé en **termes nominaux ou réels**. Par exemple, le salaire brut nominal est le montant indiqué sur la fiche de paie du travailleur et le salaire brut réel correspond au salaire brut nominal divisé par l'indice des prix. L'évolution du salaire brut réel tient donc compte de l'inflation et correspond au pouvoir d'achat de la rémunération perçue.

Nous remercions Manon Domingues Dos Santos, Maty Konte et Claudia Senik pour leur aide et leurs conseils et la DARES et l'INSEE pour la transmission de certaines données.

Les rémunérations dans le secteur privé

Dans le secteur privé, les *salaires nominaux bruts* ont nettement ralenti avec la crise : leur taux de croissance est passé de 3 % en moyenne de 2005 à 2008 à seulement 1,5 % sur 2009-2010¹. Toutefois, ce ralentissement n'est interprétable que si on le met en regard de l'évolution des prix et de celle de la productivité.

Pour prendre en compte l'inflation, il faut s'intéresser au salaire réel, c'est-à-dire au salaire nominal rapporté au niveau des prix. La dynamique des salaires réels traduit à la fois l'évolution du pouvoir d'achat des salariés et celle du rendement moyen d'un emploi pour les entreprises, à productivité donnée². Le graphique 1 représente l'évolution des salaires réels dans le secteur privé en France en comparant la période d'avant crise (2006-2008) à la période postérieure (2009-2010). La croissance annuelle des salaires réels moyens est positive pendant toute la période, mais reste relativement faible. La croissance des *salaires réels bruts* passe de 1,1 % en moyenne avant crise à 0,7 % après crise : le ralentissement est net mais plus modéré que pour les salaires nominaux, car l'inflation se réduit elle aussi.



Quant aux *salaires réels nets*, c'est-à-dire, les salaires bruts desquels on a retranché les cotisations et contributions sociales (cf. encadré 1), ils ne s'infléchissent pratiquement pas

avec la crise, avec une croissance annuelle de l'ordre de 0,8 % avant comme après 2008. L'essentiel des différences d'évolution entre salaires bruts et nets s'explique par l'augmentation des cotisations salariales au cours de la période 2006-2008.

Constat 1 : Suite à la crise, on n'observe pas d'inflexion du *salairé réel net* moyen pour les salariés du privé.

L'évolution du salaire moyen peut s'expliquer par deux phénomènes. En premier lieu, le salaire moyen peut varier du fait de l'évolution des salaires des individus qui restent continuellement en emploi. En second lieu, le salaire moyen peut être modifié si les salaires des individus entrants ou sortants diffèrent de ceux des travailleurs qui conservent leur emploi, phénomène appelé *effet de composition*. Si, par exemple, les salariés perdant leur emploi en période de récession sont en moyenne moins qualifiés et donc moins bien rémunérés que ceux qui conservent leur emploi, leur sortie de l'emploi tend à faire monter le salaire moyen, sans que les salaires des individus restant en emploi n'aient nécessairement augmenté. Afin d'appréhender la contribution de cet effet de composition, nous nous appuyons sur des données fines pour calculer quelle aurait été l'évolution des salaires réels nets si la composition de l'emploi par sexe, âge, catégorie socioprofessionnelle, secteur d'activité et les conditions d'emploi était demeurée inchangée (deux derniers histogrammes du graphique 1). Il apparaît qu'en maintenant constante la structure de l'emploi, la croissance des salaires réels nets sur la période après crise n'est plus que de 0,6 %, contre 0,8 % si l'on ne tient pas compte de l'effet de composition. Une partie de la hausse des salaires observée sur cette période s'explique donc par le fait que les destructions d'emplois ont davantage concerné les faibles qualifications. Le salaire des travailleurs restés en emploi a, lui, crû légèrement moins vite après la crise qu'avant³.

Constat 2 : Une partie de la hausse apparente des *salaires réels nets* dans le privé en 2009 et 2010 (environ 0,2 point de pourcentage, sur un total de 0,8 % par an) est due à un effet de composition, les réductions d'emploi touchant en priorité des salariés à faible rémunération.

Enfin, les évolutions moyennes décrites par le graphique 1 cachent des évolutions disparates selon les niveaux de rému-

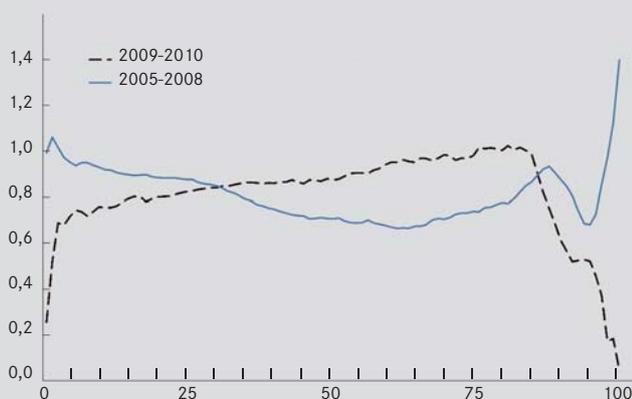
¹ Voir Bichler G. et R. Kerjosse (2012) : « En 2010, les salaires ralentissent en euros constants », *INSEE Première*, n° 1403, juin, et le graphique 1.

² En principe, on rapporte le salaire à l'indice des prix à la consommation pour obtenir le pouvoir d'achat et à l'indice des prix à la production pour avoir le coût réel du travail. Sauf cas particulier, les deux indices de prix évoluent de conserve, de sorte que nous nous en tenons dans cette note à l'indice des prix à la consommation.

³ Notons qu'avant la crise, c'est l'effet de composition inverse qui domine et la croissance annuelle des salaires nets est de 1,4 %, à structure constante.

nération. Le graphique 2 présente l'évolution des *salaires horaires réels bruts* (y compris primes et autres rémunérations annexes) par centile, c'est-à-dire pour chaque pourcentage de la distribution des salaires du secteur privé. Deux faits importants émergent. Premièrement, la hausse des salaires de 2005 à 2008 est principalement induite par celle des bas salaires, du fait notamment de la hausse du SMIC horaire et de l'utilisation moins fréquente de ses dérogations, et par celle des hauts salaires (la hausse des deux derniers centiles contribuant autant à la hausse moyenne que celle des 14 premiers). La période de crise présente un profil inverse : les hauts salaires ont vu leur rémunération cesser de progresser. Quant aux bas salaires, ils ont été touchés par le ralentissement puis la baisse du SMIC en valeur réelle (tableau 1) et par un usage plus fréquent des dérogations du SMIC (travail juvénile par exemple). En revanche, la dynamique des rémunérations entre les troisième et huitième déciles ne semble pas avoir été affectée par la crise.

2. Croissance annualisée des salaires horaires réels bruts selon la distribution des salaires du privé en %



Lecture : Les salariés sont divisés en 100 centiles, chacun représentant la même proportion de salariés ; P1 correspond au 1% des plus faibles salaires horaires, P99 au 1% des plus hauts salaires.

Champ : Salariés du privé (hors apprentis et stagiaires, agriculture, particuliers employeurs). Les données incluent la totalité des rémunérations brutes perçues. Le déflateur retenu est l'indice des prix à la consommation.

Source : Panel DADS, 2005-2010, INSEE.

Constat 3 : Le ralentissement des *salaires réels bruts* dans le secteur privé après la crise provient essentiellement de la croissance moindre des très bas et des hauts salaires.

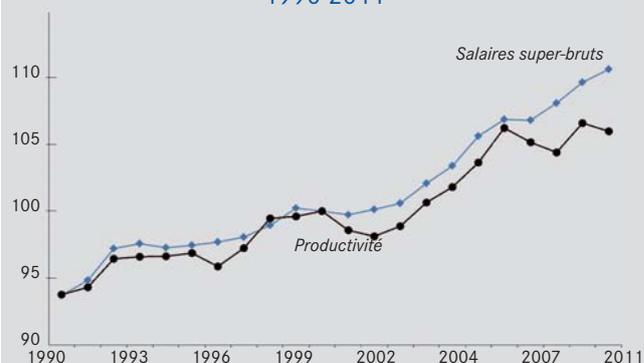
1. Évolution du SMIC horaire brut et des prix à la consommation glissement annuel en fin d'année, en %, 2005-2012

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
SMIC nominal	5,5	3,0	2,1	3,2	1,3	0,5	3,7	2,3
Indice des prix à la consommation	1,5	1,5	2,6	1,0	0,9	1,8	2,5	1,3
SMIC réel	+ 4,0	+ 1,5	- 0,5	+ 2,2	+ 0,4	- 1,3	+ 1,2	+ 1,0

Source : INSEE.

Il nous faut maintenant intégrer les cotisations employeurs à l'analyse pour examiner le *salaire super-brut* (cf. encadré 1) et rapprocher son évolution de celle de la productivité apparente (production par heure de travail). L'évolution respective de ces deux indicateurs permet d'appréhender l'évolution relative du coût et du rendement du travail pour les entreprises, qui détermine en grande partie leurs décisions d'embauche et de licenciement. Le graphique 3 montre clairement que la crise de 2008 ouvre un écart sensible entre le *salaire réel super-brut*, qui continue de croître au même rythme qu'avant la crise, et la productivité apparente qui stagne après avoir baissé en 2008 et 2009. Ce décalage entre l'évolution de la productivité et celle des salaires est une cause majeure de la détérioration de l'emploi qui semble servir de variable d'ajustement, à défaut des salaires.

3. Productivité apparente et salaires réels super-bruts dans le privé 1990-2011



Champ : Sociétés non financières et financières.

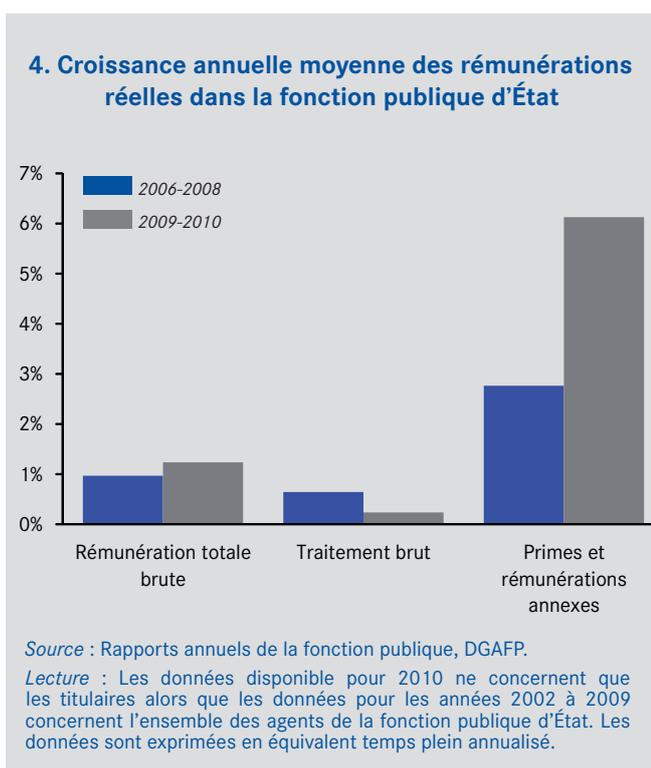
Lecture : La productivité apparente est mesurée comme la valeur ajoutée par salarié équivalent temps plein et les salaires super-bruts également par équivalent temps plein. Le déflateur retenu est l'indice des prix à la consommation.

Sources : Comptabilité nationale base 2005 et INSEE.

Constat 4 : Suite à la crise, le *salaire réel super-brut* évolue plus vite en France que la productivité du travail, cette évolution contrastée étant une cause majeure de la dégradation de l'emploi.

Les rémunérations dans le secteur public

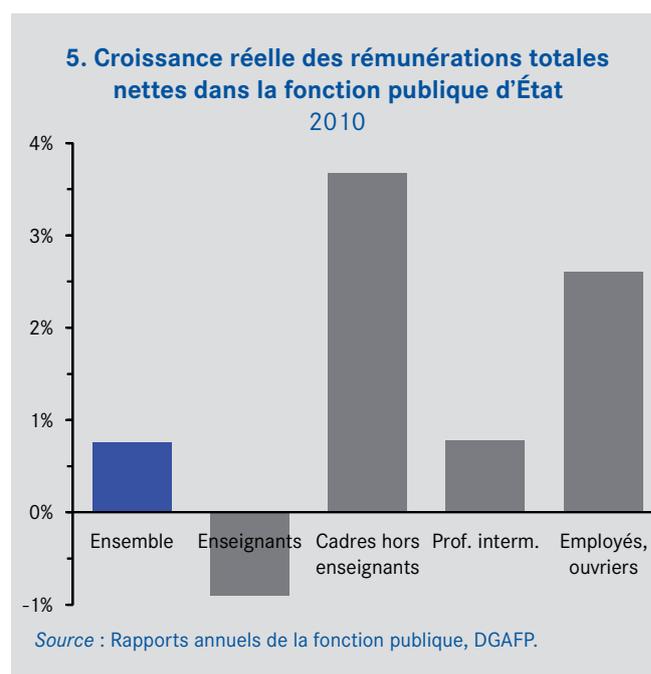
La formation des salaires dans le secteur public obéit à des contraintes institutionnelles différentes de celles du secteur privé. Il est ainsi habituel de constater que les rémunérations du secteur public sont contra-cycliques : elles augmentent moins vite que celles du privé en période de croissance et inversement augmentent plus vite en période de récession. La crise récente ne fait pas exception : l'augmentation de la rémunération totale brute dans la fonction publique d'État a été plus forte dans la période d'après crise (+ 1,2 % par an en réel sur 2009-2010) que dans la période précédente (+ 1 % pour 2006-2008). La politique de gel du point d'indice aurait pu contribuer à un ralentissement, voire à une baisse du traitement des fonctionnaires en termes réels. Ce fut le cas en 2010 dans les fonctions publiques hospitalière et territoriale, où le salaire moyen réel à temps complet a diminué respectivement de 0,6 et 0,2 %, mais non dans la fonction publique d'État⁴. Ceci s'explique par une forte augmentation des primes et autres rémunérations annexes (6,1 % de croissance en réel pour 2009-2010), qui a plus que compensé la stagnation des traitements bruts en termes réels (graphique 4).



L'augmentation des primes a eu lieu dans le contexte de la Révision générale des politiques publiques (RGPP), avec le reversement sous forme de rémunération d'une partie des

économies dégagées par la réduction des effectifs. Le basculement des hausses de rémunérations sur les primes et rémunérations annexes a alors conduit à des évolutions disparates selon les catégories de fonctionnaires (voir le graphique 5)⁵.

Constat 5 : Les rémunérations réelles dans la fonction publique d'État ont continué de croître à un rythme de 1 % par an après la crise malgré le gel du point d'indice, en raison de la hausse des rémunérations annexes.



La France est-elle un cas isolé ?

Si la croissance des salaires ne s'est que faiblement infléchi en France avec la crise, qu'en est-il dans les autres pays développés, en particulier au sein de la zone euro ? Le graphique 6 compare la croissance annualisée du *coût du travail horaire réel* avant et après le début de la crise en France et dans neuf pays avancés, dont sept font partie de la zone euro⁶.

Parmi ce groupe de pays, la France exhibe en 2011 une des plus fortes progressions du coût réel du travail depuis 2005, avec une augmentation cumulée de 7 %⁷. En outre, la France se distingue par la stabilité du taux de croissance moyen du coût du travail avant et après 2008, un peu plus de 1 % par an en termes réels. Dans le même temps, selon les

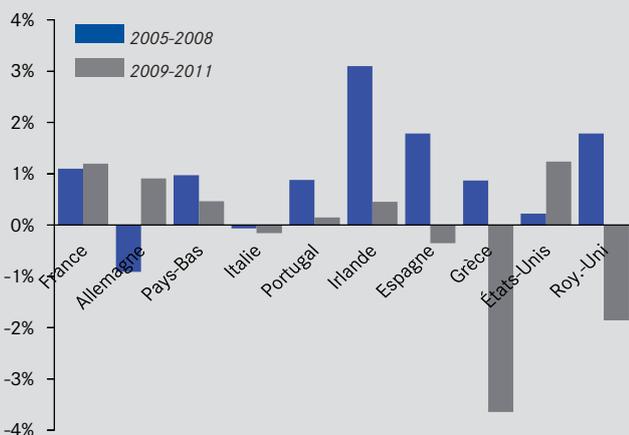
⁴ DGAFP (2012) : *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*.

⁵ Les données disponibles ne permettent pas de faire une analyse complète de l'évolution des rémunérations de la fonction publique sur toute la période.

⁶ Les données internationales disponibles portent sur le coût du travail, concept proche mais non équivalent à celui de salaire super-brut présenté au graphique 3 pour la France (voir les définitions dans l'encadré 1).

⁷ Elle est dépassée seulement par l'Irlande, avec une augmentation de plus de 10 % sur la période, essentiellement avant la crise.

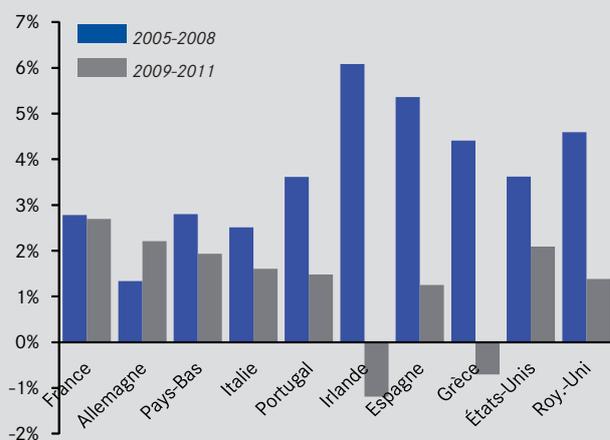
6. Croissance annualisée du coût du travail horaire réel dans des pays de l'OCDE



Lecture : Pour l'Irlande la période après crise correspond à la période 2009-2010 ; on utilise le déflateur INSEE pour la France et le déflateur OCDE pour les autres pays.

Source : OCDE, base de données Stan.

7. Croissance annualisée du coût du travail horaire nominal dans des pays de l'OCDE



Lecture : Pour l'Irlande la période après crise correspond à la période 2009-2010.

Source : OCDE, base de données Stan.

statistiques de l'OCDE, la France enregistre comme l'Allemagne, le Royaume-Uni ou l'Italie, et contrairement à l'Espagne, une stagnation de la productivité horaire du travail. Mais le coût réel du travail fléchit légèrement en Italie, tandis qu'il baisse de près de 2 % par an au Royaume-Uni. En Allemagne, le coût réel du travail se redresse mais après une période de forte baisse avant la crise. En Espagne, enfin, on observe une baisse du coût réel du travail après le début de la crise, tandis que la productivité horaire progresse.

La singularité française est encore plus visible sur le graphique 7, qui compare l'évolution du *coût du travail horaire nominal* au sein du même groupe de pays. Dans tous les pays sauf l'Allemagne et la France, ce coût ralentit fortement avec la crise ; il baisse même en Grèce et en Irlande. L'Allemagne se distingue par un phénomène de rattrapage salarial par rapport à la période d'avant-crise. En France, le coût horaire nominal ralentit à peine. Au Royaume-Uni, le ralentissement du coût nominal du travail contraste avec le dynamisme des prix (l'inflation des prix à la consommation y est en moyenne de 3,3 % par an sur la période 2009-2011), ce qui explique la baisse nette du coût réel du travail observée sur le graphique 6.

Constat 6 : La faible inflation couplée à la hausse du coût du travail nominal a conduit à une hausse sensible du coût du travail réel en France après le début de la crise, plus marquée que chez ses voisins hors zone euro (plus faible inflation) et en zone euro (plus forte croissance nominale).

Déterminants des salaires

Pour comprendre la relative déconnexion entre les salaires et l'évolution économique, notamment celle du chômage, il convient d'appréhender l'ensemble de la chaîne de formation des salaires.

La théorie économique traditionnelle considère que le salaire et le taux d'emploi résultent d'un équilibre entre l'offre de travail, qui émane des salariés, et la demande de travail, qui émane des entreprises. Dans ce cadre, la crise réduit la demande de travail et doit conduire à un ralentissement, voire une baisse des salaires réels. L'ajustement peut ne pas être immédiat. Une récession s'accompagne alors d'une augmentation temporaire du chômage, qui entraînera ensuite une réduction des salaires.

En pratique, toutefois, l'ajustement des salaires réels est limité par des phénomènes d'indexation et, lorsque l'inflation est nulle, par la quasi-impossibilité d'une baisse nominale des rémunérations. Il est aussi limité par des comportements d'optimisation au sein des entreprises, ces phénomènes n'étant pas propres à la France.

Les déterminants des salaires vus par les dirigeants d'établissements

Outre le cadre légal du contrat de travail (encadré 2), un aspect fondamental pour comprendre la détermination des salaires est le rôle incitatif que joue la rémunération. La théorie du salaire d'efficacité souligne que l'effort inobservable fourni par un travailleur dépend de sa rémunération⁸ ; l'en-

⁸ Voir Solow R.M. (1979) : « Another Possible Source of Wage Stickiness », *Journal of Macroeconomics*, vol. 1, n° 1, pp. 79-82.

2. Un employeur peut-il baisser les salaires ?

Un employeur peut jouer sur des paramètres variables comme certaines primes ou les heures supplémentaires pour moduler les salaires. Il peut également recourir au chômage partiel. En revanche, comme dans la plupart des pays européens, y compris le Royaume-Uni, l'employeur ne peut diminuer sans l'accord du salarié les éléments salariaux contractuels. En cas de refus, l'employeur peut procéder au licenciement du salarié. En France il doit alors justifier d'un motif économique.

La transposition de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013 étend la possibilité de réduire temporairement les salaires dans le cadre des accords de maintien dans l'emploi. Un refus peut entraîner une rupture du contrat de travail, mais cette rupture sera alors considérée comme un licenciement économique dont la cause réelle et sérieuse est attestée par l'accord.

Par ailleurs, un accord collectif peut revenir sur des avantages accordés par un précédent accord et non couchés dans le contrat individuel de travail. Ainsi, l'accord « Renault », en gelant les salaires nominaux en 2013 et en supprimant de nombreux postes, n'obéit pas à la logique de l'ANI mais il acte une remontée effective de la durée du travail à 35 heures en supprimant le décompte de certains temps de formation ou de pause

Quelques pays européens ont mis en place des dispositifs plus drastiques : en Allemagne, un accord collectif peut emporter une modification unilatérale du contrat de travail, et en Espagne, un dispositif de réduction unilatérale des salaires est entré en vigueur en février 2013.

treprise maximisant ses profits peut donc vouloir payer un salaire supérieur à celui pour lequel le travailleur est prêt à accepter l'emploi, afin d'augmenter l'effort de ce dernier. La reconnaissance pécuniaire est en effet un facteur d'implication dans le travail et donc de productivité, comme cela a été montré par de nombreux travaux⁹.

L'idée selon laquelle les entreprises peuvent choisir de ne pas réduire les salaires par temps de crise est corroborée par une série d'études interrogeant leurs dirigeants, menées notamment aux États-Unis, au Royaume-Uni et en Suède¹⁰. Dans des environnements institutionnels pourtant très divers, ces études montrent que l'ajustement modéré des salaires nominaux en période de récession résulte en partie d'un choix fait par les dirigeants des entreprises¹¹. Une des explications avancées est que les entreprises ne veulent pas réduire les salaires nominaux à cause de l'effet délétère qu'une telle réduction pourrait avoir sur le moral des travailleurs et par conséquent sur leur productivité (encadré 3).

Les enquêtes réalisées auprès des directions d'entreprises en France confirment la présence d'une rigidité du salaire nominal. Selon l'enquête REPONSE 2010-2011¹², si la situation financière de l'entreprise est très majoritairement un critère « primordial » dans les décisions d'évolution salariale, la nécessité de maintenir un bon climat social est également citée comme « primordiale » par une majorité d'établissements de plus de dix salariés, cette proportion ayant même augmenté entre 2004-2005 et 2010-2011. Il n'est alors guère surprenant que, parmi les établissements de plus de dix salariés, à peine 1 % ait mené en réponse à la crise une politique de baisse des salaires nominaux sur la période 2008-2010, tandis qu'un gel a concerné une partie des personnels dans 10 % des établissements, et une modération dans environ 20 %. En définitive, une large majorité d'établissements n'aurait pas dégradé sa politique salariale en réponse à la crise, du moins jusqu'à fin 2010. Plus précisément, si la proportion d'établissements offrant des augmentations collectives est similaire en 2010-2011 par rapport à 2004-2005, on observe un tassement de la pratique des augmentations individuelles pour les cadres comme pour les non-cadres, et ce pour toutes les tailles d'entreprises. En revanche, les proportions d'établissements distribuant des primes individuelles ou collectives sont stables.

Une question importante est de comprendre l'effet du contexte macroéconomique sur les salaires des nouveaux entrants. Une série d'études¹³ montre que les salaires proposés à l'embauche réagissent plus fortement aux conditions du marché de travail que les salaires des individus déjà dans

⁹ Par exemple, de nombreux travaux montrent que des salaires plus élevés se traduisent par moins d'absentéisme ou moins de démissions. Voir Allen S.G. (1981) : « An Empirical Model of Work Attendance », *Review of Economics and Statistics*, vol. 63, n° 1, pp. 77-87.

¹⁰ Voir Howitt P. (2002) : « Looking Inside the Labor Market: A Review Article. Why Wages Don't Fall During a Recession by Truman F. Bewley », *Journal of Economic Literature*, vol. 40, n° 1, pp. 125-138.

¹¹ L'étude la plus exhaustive est présentée par Bewley T.F. (1999) : *Why Wages Don't Fall During a Recession*, Harvard U. Press. Des recherches similaires sont menées Kaufman R.T. (1984) : « On Wage Stickiness in Britain's Competitive Sector », *British Journal of Industrial Relations*, vol. 22, n° 1, pp. 101-12 pour le Royaume-Uni, Agell J. et P. Lundborg (1995) : « Theories of Pay and Unemployment: Survey Evidence from Swedish Manufacturing Firms », *Scandinavian Journal of Economics*, vol. 97, n° 2, pp. 295-307, pour la Suède, et Blinder A.S. et D. H. Choi (1990) : « A Shred of Evidence on Theories of Wage Stickiness », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 105, n° 4, pp. 1003-15 et Campbell C.M. et K. S. Kamlani (1997) : « The Reasons for Wage Rigidity: Evidence from a Survey of Firms », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 112, n° 3, pp. 759-89 pour les États-Unis.

¹² Enquête conçue par la DARES auprès de 4 000 représentants de direction d'établissements représentatifs du secteur privé et semi-public (hors agriculture). Pour une étude sur les rigidités nominales et la fréquence des changements des salaires en France, voir Le Bihan H., J. Montornès et T. Heckel (2012) : « Sticky Wages: Evidence from Quarterly Microeconomic Data », *American Economic Journal: Macroeconomics*, vol. 4, n° 3, pp. 1-32.

¹³ Voir, par exemple, Solon G., R. Barsk et J.A. Parker (1994) : « Measuring the Cyclicalty of Real Wages: How Important Is Composition Bias? », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 109, n° 1, pp. 1-25.

l'entreprise. Toutefois, même si les salaires d'embauche sont plus sensibles au cycle économique, le degré de flexibilité demeure modéré, notamment parce que les entreprises souhaitent maintenir une équité salariale par rapport aux travailleurs déjà dans l'entreprise (encadré 3). Des enquêtes sur quinze pays de l'Union européenne confirment que pour la majorité des entreprises, la préservation de la structure des salaires au sein de l'entreprise est plus importante pour déterminer les salaires d'embauche que les conditions du marché de travail. Pour autant, des différences importantes existent entre pays : en France, 32 % des entreprises jugent que les conditions externes du marché du travail déterminent leurs salaires d'embauche, tandis qu'en Irlande et en Espagne, ces proportions sont de 29 et 4 %, respectivement¹⁴.

En définitive, les pratiques de rémunération des entreprises suivent des logiques de préservation des incitations ou du climat social relativement indépendantes du cycle économique, de la situation de l'entreprise ou de l'état du marché du travail. Cette situation n'est pas particulière à la France.

Constat 7 : Une partie des rigidités de salaires s'explique par des facteurs comportementaux, transverses aux modèles sociaux, les entreprises suivant des logiques de préservation des incitations et du climat social.

Une forte insatisfaction salariale

Au vu de l'importance des facteurs comportementaux dans la détermination des salaires, il convient d'apprécier comment les salariés perçoivent leur niveau de rémunération et si ces perceptions ont été affectées par la crise.

L'évolution des conditions de travail comme les pratiques de rémunération sont des déterminants clés de la satisfaction au travail. Cette dernière dépend du salaire, absolu et relatif, mais aussi de la réalisation du salarié au travail, de l'influence que l'individu a sur le déroulement de sa journée, de la varié-

3. Rigidités nominales et comparaisons salariales : les apports de l'économie comportementale

Les phénomènes de rigidité des salaires nominaux ont été étudiés en détail par l'économie dite « comportementale ». L'hypothèse principale est que les travailleurs perçoivent une réduction du salaire nominal comme un acte hostile et/ou comme une décision injuste, et que ces perceptions vont détériorer leur état d'esprit et donc la performance de l'entreprise. Dans une situation de réduction de la demande, une baisse des salaires généralisée réduit le moral de tous les travailleurs, tandis que le licenciement affecte seulement l'état d'esprit des travailleurs licenciés. Comme ces derniers ne sont plus dans l'entreprise, ils n'ont aucun effet sur sa performance. Par conséquent, les dirigeants préfèrent généralement réduire leurs effectifs que de mettre en œuvre une baisse généralisée des salaires nominaux.

Pourquoi les salariés sont-ils plus concernés par leur salaire nominal que réel, qui est pourtant la variable qui détermine leur niveau de consommation ? La première explication est le caractère soudain d'une baisse de salaire nominal, tandis que la réduction du salaire réel due à l'inflation ne se fait sentir que lentement à mesure que les divers prix du panier de consommation augmentent. Une seconde explication pointe la responsabilité du dirigeant : celui-ci n'est pas tenu responsable de l'augmentation du niveau des prix, mais c'est bien lui qui décide d'une éventuelle réduction des salaires nominaux. Les théories de réciprocité suggèrent alors que le travailleur va perdre sa motivation dans le cas d'une réduction du salaire nominal mais non face à une perte de salaire réel causée par l'inflation.

Si la productivité des travailleurs est affectée par une réduction de leur salaire nominal, un employeur peut envisager de licencier une partie de sa force de travail et « substituer » de nouvelles recrues moins rémunérées aux salariés licenciés. Une telle stratégie ne semble pas être favorisée par les entreprises. La raison la plus vraisemblable est qu'elle implique des changements dans la structure des salaires dans l'entreprise qui affectent à leur tour le moral et donc la productivité. Le souci d'une structure salariale « juste » au sein de l'entreprise est alors prévalent : selon l'enquête SALSA^a près de 60 % des salariés français du privé considèrent comme injuste que leurs collègues soient moins rémunérés. L'importance des rémunérations relatives est également présente dans les débats relatifs aux rémunérations des « grands patrons » ; c'est un élément central dans la détermination des salaires des nouveaux entrants.

^a Enquête conçue par Ch. Baudelot, D. Cartron, J. Gautié, M. Gollac, O. Godechot et C. Senik, financée par l'ANR et le CEPREMAP.

¹⁴ Voir Galuscak K., M. Keeney, D. Nicolitsas, F. Smets, P. Strzelecki et M. Vodopivec (2012) : « The Determination of Wages of Newly Hired Employees: Survey Evidence on Internal versus External Factors », *Labour Economics*, vol. 19, n° 5, pp. 802-812.

té des tâches, ainsi que des facteurs qui l'aident à progresser dans sa carrière tels que l'accès à la formation au sein de l'entreprise¹⁵. Il est fréquent de trouver des emplois caractérisés par une faible satisfaction vis-à-vis du salaire mais une satisfaction élevée vis-à-vis de l'accomplissement du salarié, et inversement. Ce phénomène suggère que les salariés sont parfois prêts à accepter des salaires plus faibles en échange d'autres formes de compensations. Par exemple, la modération salariale allemande des années 2000 a été précédée d'une nette chute de la sinistralité au travail¹⁶.

En France, la dernière décennie semble avoir légué un niveau très élevé d'insatisfaction salariale, comme en témoigne le tableau 2. En revanche, l'Allemagne, dont on a vu la remarquable modération salariale ces dernières années, se distingue par une nette montée de l'insatisfaction salariale, à partir d'un niveau très bas. Selon l'enquête européenne sur les conditions de travail, les salariés allemands non permanents sont ainsi deux fois plus nombreux en 2010 qu'en 2005 à être insatisfaits de leur rémunération compte tenu de leur travail. Pour ces salariés, le niveau d'insatisfaction est désormais similaire à celui observé en France. En miroir, le niveau d'insatisfaction déjà élevé en France est probablement un obstacle à la mise en œuvre d'une politique de modération salariale.

2. Part des salariés répondant « non » à la question « Suis-je bien payé pour le travail que je fais ? » en 2005 et 2010, en % des personnes interrogées

		2005	2010	Différence
France	contrats permanents	41	42	ns
	autres contrats	46	49	ns
Allemagne	contrats permanents	15	21	+ 6
	autres contrats	26	49	+ 24
Italie	contrats permanents	36	34	ns
	autres contrats	39	35	ns
Royaume-Uni	contrats permanents	27	28	ns
	autres contrats	33	26	- 6
Finlande	contrats permanents	45	43	ns
	autres contrats	53	39	- 14

Lecture : Ns, non significatif au seuil de 5 %.

Source : Enquête européenne sur les conditions de travail.

Constat 8 : En l'absence d'une amélioration des conditions de travail, le niveau d'insatisfaction déjà élevé en France est probablement un obstacle à la mise en œuvre d'une politique de modération salariale.

Une formation des salaires par l'entreprise dans la crise similaire à celle d'autres pays européens

Les enquêtes au niveau international sur la détermination des salaires sont peu nombreuses. Des travaux récents menés par le *Wage Dynamics Network* (WDN)¹⁷ nous permettent néanmoins de comparer les réponses des firmes dans un petit groupe de pays européens (hors Allemagne et Royaume-Uni). Elles montrent qu'en 2009, le degré de modération salariale était relativement faible pour ce groupe de pays. La proportion d'entreprises ayant réduit les salaires était entre 2 et 2,6 % en Espagne, en Italie et aux Pays-Bas. La proportion ayant gelé les salaires était plus importante : 15 % aux Pays-Bas et 27 et 32 % en Espagne et Italie, respectivement¹⁸.

Le tableau 3 présente les différentes stratégies de réduction globale de la masse salariale utilisées par les entreprises en 2009. Les données reflètent le faible recours aux baisses de salaires et la prédominance des réductions d'emploi. En France, près de la moitié des entreprises déclarent préférer réduire l'emploi, alors que 10 % seulement préfèrent réduire les salaires. Au Pays-Bas, ces chiffres sont respectivement de 48 et 6 % et en Espagne de 68 et 7 %. Au Portugal et en Autriche, les entreprises sont plus nombreuses à réduire les salaires, mais la réduction de l'emploi reste la stratégie la plus fréquente.

La réduction des salaires se concentre, pour tous les pays de l'échantillon, sur la partie variable, les salaires de base étant très rarement touchés. Par ailleurs, l'échantillon de pays de l'enquête WDN semble indiquer que l'ajustement de la partie flexible des salaires est plus important dans les pays avec une forte présence des syndicats dans les négociations salariales¹⁹.

¹⁵ Une importante littérature sur le sujet existe en économie, ainsi qu'en sociologie et psychologie. Voir, par exemple, Kelleberg A. (1977) : « Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction », *American Sociological Review*, n° 42, pp. 124-143, Clark A.E. (1997) : « Job Satisfaction and Gender: Why Are Women so Happy at Work », *Labour Economics*, n° 4, pp. 341-372 et Gazioglu S. et A. Tansel (2006) : « Job Satisfaction in Britain: Individual and Job Related Factors », *Applied Economics*, n° 38, pp. 1163-1171.

¹⁶ Selon Eurostat, le taux standardisé d'accidents du travail était en 2003 outre-Rhin 40 % inférieur à celui observé en France, alors que les niveaux y étaient similaires en 1995.

¹⁷ Enquête harmonisée effectuée entre les troisièmes trimestres 2008 et 2009 par un réseau de dix-sept banques centrales (Autriche, Belgique, République tchèque, Estonie, France, Grèce, Allemagne, Hongrie, Italie, Irlande, Lituanie, Pays-Bas, Luxembourg, Pologne, Portugal, Slovénie et Espagne). Les résultats pour l'Allemagne ne sont toutefois pas exploitables. Voir European Central Bank (2009) : *Wage Dynamics in Europe*, Final Report of the Wage Dynamics Network (WDN), ainsi que Wasmer E. (2012) : « An Introduction to the Special Feature Section: Price Wage and Employment Adjustments in 2007-08 and some Inference for the Current European Crisis », *Labour Economics*, n° 19, pp; 769-771, et les autres articles parus dans le même volume.

¹⁸ Voir Rööm T. et J. Messina (2009) : *Downward Wage Rigidity During the Current Economic Crisis*, Mimeo WDN.

¹⁹ Voir aussi Babecký J., P. Du Caju, T. Kosma, M. Lawless, J. Messina et T. Rööm (2012) : « How Do European Firms Adjust their Labour Costs when Nominal Wages are Rigid? », *Labour Economics*, vol ; 19, n° 5, pp. 792-801.

3. Stratégies de réduction des coûts des entreprises, 2009

en % des entreprises interrogées

	Réduction des salaires...			Réduction de l'emploi...			Heures de travail	Autres Coûts
	de base	flexibles	Total	permanent	temporaire	Total		
France	0,1	9,9	10,0	17,1	33,9	51,0	12,4	26,2
Pays-Bas	1,2	4,6	5,8	8,4	40,1	48,5	5,8	39,9
Autriche	0,4	15,8	16,2	11,2	10,1	31,3	34,2	28,2
Italie	1,3	8,8	10,1	17,1	20,8	37,9	18,2	33,8
Espagne	1,1	5,9	7,0	25,8	42,4	68,2	5,7	19,2
Portugal	2,2	17,0	19,2	15,3	10,0	25,3	6,4	47,0

Source : Banque centrale européenne (2009) : *Wage Dynamics in Europe, Final Report of the Wage Dynamics Network (WDN)*, tableau 5.4.

Constat 9 : Dans les économies européennes, les entreprises ont largement favorisé l'ajustement de leur masse salariale par des réductions d'emploi plutôt que par les baisses de salaire. Seule la part flexible des rémunérations a été utilisée pour réduire les salaires.

Facteurs institutionnels : les accords de branche et le SMIC

Si les facteurs comportementaux mentionnés plus haut ne sont pas spécifiques à la France, on peut penser qu'en France, les accords de branche et la prévalence du SMIC jouent un rôle particulier. De fait, d'après l'enquête REPONSE

précitée, un tiers des dirigeants d'établissements de plus de dix salariés déclarent en 2010-2011 que les accords de branche sont primordiaux dans les décisions d'augmentation des salaires. En outre, pour plus de la moitié d'entre eux, la normativité des accords pèse sur les systèmes de classification des salariés, les primes à l'ancienneté ou encore le treizième mois (voir encadré 4).

Parallèlement aux accords de branche, une proportion significative (environ 10 %) des salariés du secteur privé demeure payée sur la base du SMIC²⁰. Environ 30 % des « smicards » gagnent toutefois plus de 1,2 fois le SMIC, du fait principalement de la partie variable de leur rémunération (le SMIC n'est alors qu'un filet légal pour les « mauvais » mois, jouant marginalement sur la rémunération annuelle totale). Dans tous les cas, l'effet d'entraînement du SMIC sur les salaires nominaux agrégés est, depuis 2006, confondu en moyenne avec

4. Les accords de branche

Environ 90 % des salariés du privé en France sont couverts par des accords de branche dont les principes de négociations ont été forgés par les lois Auroux de 1981^a. On répertorie environ 700 branches en France, dont moins de 300 couvrent plus de 5 000 salariés.

Le rôle clef des accords de branche vient de leur extension quasi-systématique par l'Etat – du moins pour les branches les plus importantes – à l'ensemble des entreprises de la branche. Sur les aspects salariaux, les accords de branche définissent des classifications professionnelles et, en général, des salaires minima pour chaque classe, ainsi que divers paramètres affectant le coût horaire (pauses, jours de congés...).

Le cadre légal des négociations de branches impose comme base de travail l'évolution passée des prix et des salaires dans la branche. Environ un tiers des accords sont conclus après plus d'un an de négociations, généralement deux ou trois. Ainsi, les réévaluations des minima de branches signées une année donnée tendent à refléter une évolution des prix sur plusieurs années, d'où une déconnexion entre l'augmentation des minima et l'évolution contemporaine des prix.

Les accords d'entreprise ne peuvent remettre en cause les classifications et les minima de branches. L'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 réaffirme cette hiérarchie des normes, même pour les accords de maintien dans l'emploi. Un « principe de faveur » se retrouve dans de nombreux pays y compris l'Allemagne, mais en Allemagne comme en Espagne, la majorité des accords de branche prévoient des clauses de sortie par accord collectif d'entreprise^b.

^a Voir Cette G. et J. Barthélemy (2010) : *Refondation du droit social : concilier protection des travailleurs et efficacité économique*, Rapport du CAE, n° 88, la Documentation française, pour une présentation détaillée de l'élaboration du droit conventionnel.

^b Keune M. (2011) : *Clauses dérogatoires sur les salaires dans les conventions collectives sectorielles dans sept pays de l'UE*, Rapport de l'Eurofound, n° EF1087, cf. www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1087_fr.htm

²⁰ DARES, enquête Activité et condition de la main d'œuvre.

celui de l'inflation : comme l'indique le tableau 1 présenté plus haut, le pouvoir d'achat du SMIC horaire brut a très peu varié entre fin 2006 et fin 2010, et cette orientation a, depuis lors, été maintenue²¹.

Des travaux récents de la DARES²² décomposent l'effet de court terme (après deux trimestres) des revalorisations des minima de branche (hors alignement au SMIC), du SMIC réel et de l'indice des prix, sur la période 2003-2009²³. À court terme, une augmentation d'un pourcent du SMIC accroîtrait le salaire mensuel de base d'un petit 0,02 pourcent. L'impact des minima de branche serait nettement supérieur, proche de 0,1 pourcent pour un pourcent de revalorisation, deux fois moindre toutefois que celui de l'inflation.

En définitive, les accords de branche ont participé depuis le début de la crise au maintien de la dynamique salariale. Ce moteur tend depuis 2010 à s'essouffler par la prise en compte de la conjoncture. Ainsi, selon les bilans annuels des négociations collectives, si les signatures d'accord sont nombreuses (en particulier en 2011, année marquée par deux hausses du SMIC en fonction de l'inflation), les revalorisations dans le cadre des accords de branche n'auraient été que de l'ordre de 1,6 % en 2010 et 2 % en 2011, soit en deçà de l'inflation. Cependant, dans un contexte d'inflation très faible et de forte hausse du chômage, les accords de branche demeurent un frein à un ajustement des salaires réels à la baisse.

Constat 10 : Le champ très large des accords de branche limite la capacité des entreprises à ajuster les salaires. Les accords de branche demeurent notamment un frein à un ajustement à la baisse des salaires.

Comment agir sur la formation des salaires ?

La poursuite du décalage entre l'évolution atone de la productivité depuis le début de la crise et la dynamique continue des salaires réels français risque de dégrader encore la situation de l'emploi en France. Seule une politique favorisant

l'augmentation de la productivité du travail permettrait de garantir une augmentation du niveau de vie des Français sur le long terme sans entamer la compétitivité-coût des entreprises. Dans le court terme, en l'absence de gains de productivité, si les salaires se forment essentiellement au niveau de l'entreprise, lever des obstacles à leur modération peut être un objectif du gouvernement et des partenaires sociaux afin de circonscrire l'aggravation du chômage. À taux d'inflation donné, c'est sur le salaire nominal qu'il faut alors agir. À partir des sections précédentes, on peut identifier trois verrous à l'ajustement des salaires nominaux : les minima salariaux, l'insatisfaction des travailleurs et le financement de la protection sociale.

Les minima salariaux

Les rémunérations sont influencées par deux types de minima : le SMIC et les minima par branche.

Comme nous l'avons vu plus haut (graphique 2 et tableau 1), l'absence de « coup de pouce » au SMIC s'est bien traduite depuis la crise par un ralentissement des salaires, mais uniquement en bas de l'échelle des revenus du travail. À l'inverse, une reprise des « coups de pouce » aurait probablement un effet significatif sur les plus bas salaires²⁴. Néanmoins, le SMIC affecte exclusivement le bas de la distribution. Comme nous avons vu, des rigidités existent à tous les niveaux de salaire.

Les conventions collectives de branche participent de la dynamique récente des salaires bien au-delà du salaire minimum. Le Ministère en charge du travail pourrait être plus sélectif dans les extensions des accords de branche, notamment pour ceux dont les dispositions peuvent être un obstacle sérieux au développement de certains acteurs, ou favorisant de fait certaines entreprises de la branche. Parallèlement, partenaires sociaux et État pourraient inciter à des clauses dérogatoires dans les conventions étendues, pour ce qui touche aux minima de branche ainsi qu'aux autres dispositifs affectant la rémunération horaire effective. Ces dérogations concerneraient les entreprises en difficulté, sous réserve, par exemple, d'un accord collectif d'entreprise. Face aux réserves de travailleurs au chômage prêts à accepter des salaires inférieurs, les dérogations pourraient s'étendre, dans certaines branches, aux nouvelles entreprises pendant leurs premières années d'activité.

²¹ Le « coup de pouce » de juillet 2012 étant une avance sur l'augmentation prévue en janvier 2013.

²² André C. (2012) : « L'impact des relèvements salariaux de branche sur l'évolution du salaire mensuel brut de base entre 2003 et 2009 », *DARES Analyses*, n° 011, février. Travaux effectués sur les entreprises de plus de dix salariés, ce qui représente environ 90 % de l'emploi total.

²³ Sur la période 1994-2005 marquée par le passage aux 35 heures, voir Avouyi-Dovi S., D. Fougère et E. Gautier (2010) : « Les négociations salariales en France : une analyse à partir de données d'entreprise (1994-2005) », *Économie et Statistique*, n° 426, pp. 29-65.

²⁴ Notons que, comme les salaires concernés par les dispositifs d'allègements de cotisations sociales et le CICE sont définis dans des fenêtres relatives au SMIC (respectivement 1,6 et 2,5 SMIC), une diminution du salaire minimum limiterait le coût du travail pour les très bas salaires mais aussi engendrerait une hausse mécanique du coût pour certains emplois. Cela impliquerait une adaptation substantielle de ces dispositifs ainsi que du financement de la protection sociale.

L'insatisfaction au travail

Un deuxième verrou à un ajustement salarial est le fait que l'insatisfaction salariale est déjà très forte en France. Cela souligne l'importance de *favoriser la satisfaction au travail* hors salaire. Une approche peut consister à agir sur des aspects non salariaux qui affectent l'insatisfaction au travail. Ainsi, les négociations paritaires comme les réflexions gouvernementales sont trop compartimentées. Les négociations sur la qualité au travail – interprofessionnelles, de branches ou d'entreprise – doivent mieux s'articuler avec celles portant sur les salaires et l'emploi, et inversement. Nous avons vu qu'un même niveau de satisfaction au travail peut être obtenu avec différentes combinaisons de rémunération et de facteurs non pécuniaires. Aboutir à des perspectives réelles d'amélioration des conditions de travail pourrait rendre plus acceptable la modération salariale. Une organisation permettant à l'individu de s'engager dans une plus grande variété de tâches est un facteur bien connu jouant sur la satisfaction²⁵. Plus généralement, la littérature académique montre que, dans un contexte d'importantes exigences professionnelles, l'absence d'autonomie au travail (impossibilité pour le travailleur d'être acteur dans son travail, dans sa participation à la production de richesses et dans la conduite de sa vie professionnelle) est un facteur organisationnel majeur de risques psychosociaux²⁶. Sans surcoût pour les entreprises, les partenaires sociaux peuvent d'ores et déjà progresser sur l'articulation entre vie privée et vie professionnelle, en particulier en augmentant les marges de manœuvre du salarié sur le déroulement de sa journée et/ou de sa semaine. L'amélioration des conditions de travail, et des capacités de réaction des entreprises face aux situations « à risque », suppose aussi de diriger une partie du financement de la formation professionnelle vers la formation des encadrants aux questions de santé et de sécurité au travail. Enfin, l'acceptabilité sociale de sacrifices salariaux peut être améliorée par un encadrement actionnarial et social des rémunérations des dirigeants, dans la lignée des initiatives allemande et helvétique.

Le financement de la protection sociale

Un troisième verrou réside dans le *fort écart en France entre salaire super-brut et salaire net* (hormis au niveau du SMIC), qui écarte la perception qu'ont l'employeur et le salarié d'un même niveau de rémunération. Rebasculer plus clairement le finance-

ment de la protection sociale, en particulier ses éléments non contributifs, sur un financement fiscal permettrait, en dynamique et à plus long terme, de réduire cet écart, même si le décalage entre coût du travail et pouvoir d'achat ne s'en trouverait pas forcément réduit, du fait du transfert des cotisations sociales vers d'autres impôts. Le basculement de cotisations sociales sur la CSG, les exonérations de cotisations ciblées sur les bas salaires, voire le CICE participent de cette idée, mais restent formulés comme des dérogations ou des dispositifs dont la pérennité n'est pas assurée, qui ne peuvent ainsi modifier la dynamique des salaires dans un contexte de faible inflation.

L'illusion monétaire

Comme on l'a vu plus haut, la rigidité des salaires nominaux à la baisse est une caractéristique quasi-générale des économies avancées : il est plus facile de ralentir le salaire réel par manque d'indexation des salaires nominaux sur une inflation dynamique que par un gel ou une baisse du salaire nominal. Dans le court terme, l'inflation permet des ajustements de salaire réel plus marqués que les différents facteurs affectant le salaire nominal (minima salariaux, satisfaction au travail, fiscalité). Le Royaume-Uni en fournit une illustration récente.

Une faible inflation est alors un obstacle à un ajustement rapide du salaire réel. Si la politique monétaire est du ressort de la Banque centrale européenne, il nous semble qu'il faut encourager l'institution monétaire sur la voie d'une *politique monétaire plus accommodante*, cohérente avec un niveau d'inflation temporairement plus élevé, comme cela est, par exemple, observé au Royaume-Uni²⁷.

Conclusion

Les politiques salariales étant du ressort des entreprises et des partenaires sociaux, les instruments à la disposition des autorités publiques sont limités. C'est pourquoi nous mettons l'accent dans cette *Note* sur les politiques réglementaires (dérogations aux accords de branches, organisation des négociations entre employeurs et employés, fixation du SMIC). Au-delà de ces instruments, un ajustement salarial peut en France difficilement s'imposer à court terme dans un contexte d'inflation faible. ●

²⁵ Voir Hackman J.R. et G.R. Oldham (1976) : « Motivation through the Design of Work: Test of a Theory », *Organizational Behavior and Human Performance*, n° 16, pp. 250-279 et Kalleberg A.L. (1977) : « Work Values and Job Rewards: Theory of Job Satisfaction », *American Sociological Review*, n° 42, pp. 124-143.

²⁶ Voir les travaux du collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail <http://www.college-risquespsychosociaux-travail.fr/index.cfm>

²⁷ Rappelons que le spectaculaire ajustement salarial suite au tournant de la rigueur en 1983 s'est appuyé sur un gel nominal couplé à une inflation alors largement supérieure à 5 %.



conseil d'analyse
économique

Le Conseil d'analyse économique, créé auprès du Premier ministre, a pour mission d'éclairer, par la confrontation des points de vue et des analyses de ses membres, les choix du Gouvernement en matière économique.

Présidente déléguée Agnès Bénassy-Quéré

Secrétaire général Pierre Joly

Conseillers scientifiques

Jean Beuve, Clément Carbonnier,
Jézabel Couppey-Soubeyran,
Manon Domingues Dos Santos,
Cyril Guillaumin, Stéphane Saussier

Membres Philippe Askenazy, Agnès Bénassy-Quéré,
Antoine Bozio, Pierre Cahuc, Brigitte Dormont,
Lionel Fontagné, Cecilia García-Peñalosa,
Pierre-Olivier Gourinchas, Philippe Martin,
Guillaume Plantin, David Thesmar, Jean Tirole,
Alain Trannoy, Étienne Wasmer, Guntram Wolff

Correspondants Patrick Artus,
Laurence Boone, Jacques Cailloux

Directeur de la publication Agnès Bénassy-Quéré

Rédacteur en chef Pierre Joly

Réalisation Christine Carl

Contact Presse Christine Carl
Tél. : 01 42 75 77 47
christine.carl@cae-eco.fr