

P

PREMIÈRES INFORMATIONS

et PREMIÈRES SYNTHÈSES

## NÉGOCIATION COLLECTIVE DES SALAIRES ET PASSAGE À LA MONNAIE UNIQUE

*Une comparaison Allemagne-Espagne-France-Italie*

**A**U COURS des années quatre-vingt-dix, les systèmes de négociation collective des salaires de l'Allemagne, de l'Espagne, de la France et de l'Italie ont été fortement sollicités par un environnement en profonde transformation. La large diffusion des innovations technologiques, les modifications significatives des modèles de production et de l'organisation du travail, et l'approfondissement du processus d'intégration européenne ont incité les acteurs sociaux à adapter les systèmes nationaux de relations professionnelles et anticiper les effets de l'introduction de l'Euro. Ils ont ainsi ouvert la voie à un certain nombre de réformes institutionnelles dans la recherche de nouveaux compromis durables en matière de modération salariale, d'emploi et de compétitivité.

Dans ce contexte, plusieurs mouvements s'observent en parallèle dans les quatre pays : net ralentissement des salaires et des coûts salariaux, accords interprofessionnels au sommet donnant le signal d'une décentralisation de la négociation, meilleure articulation des niveaux de la branche et de l'entreprise, multidimensionnalité de la négociation et rôle croissant joué par les composantes variables de la rémunération.

Pour autant, les pactes sociaux adoptés n'ont pas partout le même caractère, chaque pays demeurant marqué par ses institutions et son style de négociation propres.

L'ampleur de la transformation en cours est mise en évidence par l'écart d'évolution entre salaires effectifs et salaires conventionnels dans les quatre pays. Alors que dans le passé, cette dérive était positive et substantielle, dans les années quatre-vingt-dix elle enregistre au contraire des valeurs très fréquemment négatives ou proches de zéro.

## Un processus commun de changement qui remonte aux chocs pétroliers

Depuis la signature du Traité de Maastricht en février 1992 et du Pacte de stabilité et de croissance en décembre 1996, on observe dans les quatre pays étudiés des modifications importantes des systèmes de négociation collective des salaires (encadré 1). Toutefois, celles-ci ne sont pas le résultat exclusif du projet de création de la monnaie unique. Elles s'insèrent dans un processus déjà long de changements qui démarre après le deuxième choc pétrolier. Dès le début des années quatre-vingt, s'ouvre en effet une longue période de transition caractérisée par la recherche tâtonnante de nouveaux compromis couvrant à la fois le domaine de la production et celui des relations sociales.

Le contexte est marqué par l'accentuation de la concurrence internationale, les restructurations industrielles et l'externalisation d'activités, la réduction du poids de l'industrie manufacturière au profit du secteur tertiaire, la baisse de la proportion d'ouvriers et d'employés dans l'emploi au profit de l'encadrement moyen et supérieur, et la forte augmentation du chômage. Ces facteurs contribuent de manière significative, dans presque tous les pays industrialisés, à réduire le taux de syndicalisation et à affaiblir la capacité revendicative des syndicats par rapport à la période de croissance de l'après-guerre.

La conflictualité diminue fortement, mais le taux de couverture conventionnelle augmente ou reste stable, les États intervenant pour garantir l'extension à toutes les entreprises et à tous les salariés des conventions collectives signées dans les branches. Les rapides transformations de l'univers des entreprises dérèglent cependant la négociation collecti-

ve en laissant hors de son champ beaucoup d'activités soumises désormais à la sous-traitance et à la délocalisation, et en fragilisant le statut des salariés.

Le déclin des thèmes de négociation liés à la redistribution des revenus qui s'ensuit pèse sur l'évolution à long terme du partage de la valeur ajoutée. Après le second choc pétrolier de 1979, la part des salaires décline dans la plupart des pays européens. Préconisée dans le souci de préserver la compétitivité, la modération salariale devient dans le même temps un enjeu majeur de la négociation collective, qu'elle soit de branche ou d'entreprise.

Toutefois, ces processus diffèrent largement d'un pays à l'autre. Après le premier et le second chocs pétroliers, l'intervention de

la Banque centrale et l'attitude pragmatique des syndicats évitent à l'Allemagne d'être confrontée à de fortes tensions inflationnistes. Malgré les réévaluations successives du Deutschmark, ce pays réussit à améliorer sa compétitivité, devenant à la fin des années quatre-vingt, et pour quelques années, le premier exportateur mondial. L'Italie et la France sont, en revanche, confrontées dès la fin des années soixante et tout au long des années soixante-dix et quatre-vingt à de fortes tensions inflationnistes, ainsi qu'à des déficits extérieur et intérieur et à des pertes de part de marché. De même l'Espagne vit après 1975 sa transition vers la démocratie dans un contexte de fortes tensions inflationnistes et de sérieux problèmes de compétitivité.

### Encadré 1

Depuis l'approbation du Traité de Maastricht en 1992 et l'entrée en vigueur de la monnaie unique en 1999, les pays de l'Union européenne disposent d'un nombre plus restreint d'instruments de régulation des déséquilibres économiques. En l'absence de possibilités d'ajustement par les instruments traditionnels de politique économique tels que les taux de change, c'est vers les salaires, et de manière indirecte vers les institutions qui se trouvent à la base de leur formation, que risque de se porter la capacité de réaction des différents pays aux chocs extérieurs et aux déséquilibres macroéconomiques.

Or, la dynamique des salaires est déterminée encore aujourd'hui dans les différents pays de l'Union européenne par des institutions et des systèmes de négociation fortement marqués par des traits nationaux.

C'est dans ce contexte qu'a été lancée en 1998 l'opération de comparaison internationale qui fonde la présente synthèse. Le projet visait à analyser la forme et le contenu des systèmes de négociation collective en Allemagne, en Espagne, en France et en Italie et à observer leur évolution au cours de la période la plus récente, en vue d'identifier, au-delà des grandes disparités qui distinguent les quatre systèmes, les éléments d'évolution qui les rapprochent.

Dans chaque pays, l'étude, à caractère multidisciplinaire, a été menée sous la responsabilité d'une équipe de plusieurs chercheurs et / ou fonctionnaires, maîtres d'oeuvre, assistés d'un comité de suivi local comprenant des experts des milieux patronaux et syndicaux.

Les équipes de recherche étaient les suivantes :

- Pour l'Allemagne, M. Reinhard Bispinck du WSI (Wirtschafts und Sozialwissenschaftliches Institut) de Düsseldorf, Mme Anni Weiler de l'Institut de Recherches Sociales de l'Université de Göttingen et M. Reinhard Bahnmüller de l'Institut Arbeit und Technik de l'Université de Tübingen.

- Pour l'Espagne, M. Lluís Fina du Département d'Economie Appliquée de l'Université Autonome de Barcelone, M. Francisco Gonzalez de Lena, Inspecteur du Travail et des Affaires Sociales et M. José Ignacio Perez Infante, de l'Université Carlos III de Madrid.

- Pour la France, Mme Françoise Lozier et M. Pascal Ughetto de l'Iris, Université de Paris 9 Dauphine, et M. Antoine Haag de l'Université de Paris 10 Nanterre.

- Pour l'Italie, M. Michele La Rosa, M. Paolo Minguzzi et M. Stefano Grandi du Département de Sociologie de l'Université de Bologne.

L'ensemble a été coordonné par C. Yakubovich, de la Dares. Les études par pays, avec une étude de synthèse comparative élaborée par le responsable du projet, font l'objet d'une publication intégrale dans la collection des Cahiers Travail et Emploi de la Dares.

## **Les années quatre-vingt-dix : les systèmes nationaux de négociation évoluent dans le même sens en vue de l'Union monétaire**

Depuis le Traité de Maastricht de 1992, adopté en vue de mettre en place la monnaie unique, ce sont non seulement les dévaluations forcées ou compétitives qui deviennent impossibles pour les pays membres, mais également les ajustements autour du cours pivot qui étaient autorisés par le régime précédent du Système monétaire européen.

Les acteurs sociaux et les gouvernements se sont donc fortement mobilisés dans tous les pays, dès le début des années quatre-vingt-dix, pour chercher des adaptations des systèmes nationaux de relations professionnelles. Beaucoup de pays ont modifié, parfois de façon significative, la manière de mener la négociation collective, soit en signant des accords centralisés ou des pactes sociaux couvrant les différents niveaux de négociation, soit par des interventions directes ou indirectes de l'État auprès des partenaires sociaux, visant à trouver des compromis durables en matière d'augmentation des salaires, d'emploi et de compétitivité.

Ces accords au sommet se caractérisent par :

- *une modération salariale importante.* Au-delà des diversités nationales, ils visent en effet à réduire les tensions inflationnistes, à améliorer la compétitivité et favoriser l'emploi grâce à des accords de modération salariale de longue durée et, dans les entreprises, grâce à un lien plus marqué entre rémunérations et performances ;

- *une régulation centralisée et une meilleure articulation branche-entreprise.* Plus qu'à une vraie centralisation de la négociation,

on assiste à la mise en place d'un pilotage central de la décentralisation de la négociation collective des salaires, à l'œuvre depuis les années quatre-vingt, pour inciter les acteurs sociaux à se coordonner, en complément de la coordination par le marché.

On cherche, d'autre part, à éviter le chevauchement des sujets négociés aux différents niveaux. La négociation de branche concerne, en général, les augmentations des minima conventionnels, souvent accordées en fonction d'un taux d'inflation anticipé, et la sauvegarde du pouvoir d'achat des salaires. La négociation d'entreprise, elle, complète ces augmentations en jouant sur les composantes variables de la rémunération non couvertes par les minima, en fonction des résultats de gestion et de la réalisation des objectifs de l'entreprise ;

- *la multidimensionnalité de la négociation collective.* Les partenaires sociaux s'accordent sur une modération salariale significative, en échange d'un spectre élargi de thèmes de négociation qui vont de la représentation syndicale à l'information des salariés en passant par l'aménagement du temps et de l'organisation du travail, la création d'emplois, la formation continue, le changement technologique, la modulation des augmentations des salaires en fonction de la situation et des perspectives de rentabilité des entreprises, etc. Par rapport au passé, ces accords multidimensionnels se caractérisent, en outre, par des durées d'application plus longues dans tous les pays où ils ont été signés ;

- *un rôle plus important des composantes variables de la rémunération.* Le poids de ces dernières s'accroît partout à travers l'ajout de composantes variables à certaines primes conventionnelles (par exemple, les

primes d'ancienneté ou le 13<sup>ème</sup> et 14<sup>ème</sup> mois) et par l'importance croissante des primes liées aux performances et des systèmes de participation aux bénéfices. La diffusion de ces systèmes se généralise avec l'amélioration de l'articulation branche-entreprise. Elle est, d'autre part, étroitement associée aux processus de réorganisation du travail : diffusion du travail en équipes, polyvalence, externalisation de certaines activités.

Dans les entreprises, ce n'est plus l'engagement ou l'effort des salariés qui mesure le rendement. Désormais le travail accompli est souvent apprécié en partant de la fin de la chaîne du processus productif, c'est-à-dire du marché. Ainsi, les échelles d'évaluation du rendement, et donc la rémunération effectivement perçue par le salarié, sont désormais partiellement assises sur les ventes et les bénéfices.

## **Des différences importantes subsistent toutefois entre pays**

La première tient à la date de ces accords. Confrontée aux expériences inflationnistes et aux crises monétaires, l'Italie entreprend des réformes institutionnelles et met en place un pacte social dès la première moitié de la décennie quatre-vingt-dix. L'Espagne, elle aussi confrontée à un passé fortement inflationniste, procède de son côté en 1994 à des réformes législatives, visant à introduire une plus grande flexibilité dans son marché du travail. Toutefois, ce n'est qu'en 1997 qu'est signé entre syndicats et patronat un pacte social qui réforme le système de négociation collective. En revanche, en Allemagne et en France, où le processus de désinflation est plus ancien, les nouveaux accords collectifs, tout en prenant une forme différente dans

les deux pays, sont conclus dans la deuxième moitié des années quatre-vingt-dix. Leur objectif essentiel, qui est de préserver la modération salariale et d'améliorer l'emploi, s'inscrit donc plutôt dans le cadre de la reprise économique constatée à la fin de la décennie.

Une deuxième différence tient au rôle joué par l'État. Alors qu'en France et en Italie il se montre très actif dans la relance du dialogue social, l'État essaye en Espagne de se démarquer partiellement des accords signés au cours des années quatre-vingt-dix, après avoir joué un rôle très important de médiation et d'animation au cours des années quatre-vingt. À l'opposé, en Allemagne, il s'est toujours tenu volontairement en dehors de la négociation sociale. Il tente, toutefois, à la fin des années quatre-vingt-dix, d'intervenir plus activement pour susciter un pacte pour l'emploi au sommet, sans toutefois affecter profondément la traditionnelle autonomie salariale dont disposent les partenaires sociaux au niveau de la branche ou de l'entreprise.

### **Les rôles respectifs de la branche, de l'entreprise et du sommet dessinent dans chaque cas une configuration particulière**

La principale différence réside dans le rôle dévolu à chaque niveau de négociation. La dynamique des salaires dans chaque pays reste en effet aujourd'hui fortement marquée par ses institutions et son style de négociation propres. En Italie comme en Espagne, les pactes stipulent une séparation nette des niveaux de négociation et améliorent leur articulation. Toutefois, leur caractère diffère.

En Italie, le pacte de juillet 1993 est centré sur les partenaires

sociaux, l'État jouant un double rôle de garant et de médiateur. En outre, il consacre la disparition définitive de l'indexation automatique des salaires, « la scala mobile ». Dans la négociation de branche, les augmentations des minima conventionnels se fondent sur le taux d'inflation anticipé par le gouvernement. La négociation d'entreprise, elle, les complète en jouant sur les composantes variables de la rémunération qui prennent en compte les résultats de gestion. D'autre part, la modération salariale issue des accords s'établit en échange d'une meilleure information des salariés dans les établissements, d'une amélioration de la représentation et de la capacité de négociation des délégués syndicaux, et d'une meilleure concertation en matière d'organisation du travail et de changement technologique.

En Espagne en revanche, l'État s'est borné à entériner les accords interprofessionnels patronat-syndicats de 1994 et 1997, qui modifient le fonctionnement du marché du travail et le système de négociation collective. Sans participer directement à leur signature, il s'emploie à convertir ces accords en lois. Les conventions de branche se bornent désormais à fixer des normes indicatives pour la structure salariale dans chaque secteur, renvoyant les augmentations des salaires aux conventions établies au niveau provincial ou à celui de l'entreprise. Néanmoins, les accords de branche stipulant des augmentations salariales au niveau national ou régional en fonction du taux d'inflation prévu jouent encore aujourd'hui, malgré la réforme de 1997, un rôle prédominant, surtout pour les PME, avec toutefois la possibilité, pour les entreprises en difficulté, de recourir aux « clauses d'exception ». Les accords établis au niveau de la province ou de l'entreprise se limitent généralement à

des clauses de transformation des emplois précaires, très fréquents en Espagne, en emplois plus stables en échange de la modération salariale.

En Allemagne, les conventions collectives de branche donnent toujours le ton quant aux normes de travail et de rémunération. Mais ce système de négociation perd progressivement de sa force de coordination et de sa capacité d'articulation entre branche et entreprise. La réunification, l'approfondissement du processus d'intégration européenne et le ralentissement de la croissance de la première moitié des années quatre-vingt-dix ont progressivement amplifié le mouvement de décentralisation, en introduisant des « clauses d'exception » qui permettent aux entreprises qui traversent des difficultés conjoncturelles, de s'écarter des augmentations stipulées dans les accords de branche. Cette liberté de décision est toutefois limitée car les partenaires sociaux de la branche se réservent le droit de donner leur accord au cas par cas. Néanmoins, au milieu des années quatre-vingt-dix, et malgré la forte tradition de non-intervention de l'État dans le système de négociation, la volonté du Chancelier Kohl de mettre en place des structures de concertation larges pour surmonter les difficultés structurelles de l'économie allemande et créer un climat de confiance, aboutit à un pacte national pour l'emploi, qui sera cependant rompu dès le printemps 1996 par les syndicats. La position de ces derniers a ensuite graduellement évolué. Répondant à une initiative du Chancelier Schröder, les organisations patronales et syndicales ont signé en janvier 2000 une déclaration en faveur d'une « politique contractuelle favorable à l'emploi, s'inscrivant dans un horizon temporel plus long ». Des augmentations salariales fondées sur la seule pro-

gression de la productivité, des conventions collectives d'une validité prolongée (demande patronale) et des mesures facilitant le départ anticipé des salariés de la vie active (demande syndicale) ont été au menu des grandes conventions collectives. À quoi s'est ajoutée une certaine flexibilité des conventions collectives, avec des salaires d'embauche inférieurs aux normes conventionnelles pour les chômeurs de longue durée dans la chimie, et des marges de flexibilisation pour les horaires et les salaires dans le cadre de pactes locaux pour l'emploi.

La France n'a pas, quant à elle, explicitement conclu un pacte social au sommet. Mais l'introduction d'une nouvelle dynamique de négociation, fondée sur l'aménagement et la réduction du temps de travail, peut être assimilée aux expériences de ses partenaires. C'est en effet dans la seconde moitié des années quatre-vingt-dix que les pouvoirs publics y interviennent par la voie législative en impulsant les négociations collectives sur la réduction du temps de travail (RTT) et l'ébauche d'un nouveau compromis multidimensionnel axé sur la modération salariale, l'emploi et la durée du travail. L'accord interprofessionnel du 31 octobre 1995 lance un premier mouvement, limité, de négociation de branche sur le temps de travail. La dimension emploi n'y est présente que de façon marginale et la question de la compensation salariale en est absente. En généralisant un processus amorcé par la loi Robien, la loi du 13 juin 1998 (première loi Aubry) sur le passage de la durée hebdomadaire du travail de 39 à 35 heures, provoque en revanche une vague importante d'accords de branche et multiplie par trois le nombre d'accords d'entreprise. La réduction du temps de travail devient ainsi le pilier

essentiel de l'action gouvernementale pour l'emploi.

En outre, les lois de RTT ouvrent le bénéfice des accords et des aides publiques aux petites et très petites entreprises dépourvues de délégué syndical, en introduisant la procédure du mandatement, nouvelle forme de représentation collective de leurs salariés dans la négociation. De plus, elles introduisent la multidimensionalité dans les textes et les procédures de négociation, contribuant à une ébauche de compromis entre réduction et aménagement du temps de travail, modération salariale, et création d'emplois. La compensation salariale de la réduction du temps de travail se fait majoritairement par le biais d'une augmentation du salaire horaire lorsque la rémunération mensuelle est maintenue intégralement ou partiellement. Ce choix se traduit par un alourdissement de la masse salariale mais celle-ci est contenue à terme par un blocage ou une modération de la croissance des salaires pour une période plus ou moins longue ; en outre, des allègements des charges sociales accordés par l'État viennent compenser ce surcoût. Dans ce contexte, la réduction du temps de travail est censée aboutir à un compromis liant emploi, réorganisation du travail et progression ralentie des salaires afin de maintenir les coûts unitaires du travail, les capacités productives et la compétitivité des entreprises.

### **Du salaire négocié au salaire effectivement perçu : la « dérive salariale » se résorbe au fil du temps**

Reste à s'interroger sur l'impact de ces changements sur les salaires effectivement perçus dans les quatre pays. Pour tenter de répondre, un indicateur particulier, la dérive des salaires et son évolu-

tion dans le temps, a été privilégié (encadré 2).

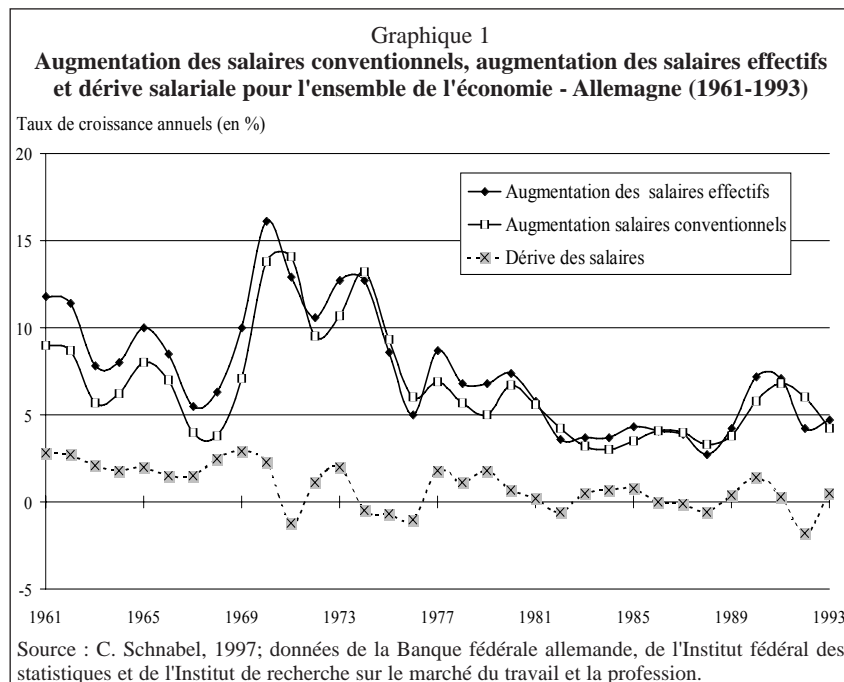
Dans les quatre pays étudiés, la dérive des salaires a évolué de façon très différente au cours des années quatre-vingt et quatre-vingt-dix par rapport aux décennies antérieures. Dans les années soixante et soixante-dix, la négociation d'entreprise avait plutôt tendance à amplifier les augmentations des salaires décidées aux niveaux supérieurs. Si un accord de modération salariale était conclu au niveau central ou à celui de la branche, la négociation d'entreprise risquait souvent de faire « dériver » les salaires vers des taux d'augmentation plus forts, dans lesquels se perdait une partie de la modération que l'on croyait acquise. La dérive était donc systématiquement positive. C'est le cas de l'Allemagne au cours des années soixante et jusqu'au milieu des années soixante-dix, (graphique 1). Mais c'est aussi le cas de la plupart des pays ayant connu le régime de croissance forte de l'après-guerre.

Dans les années quatre-vingt et quatre-vingt-dix, période d'aggravation de la concurrence internationale et d'approfondissement de l'intégration européenne, les partenaires sociaux des entreprises, plus directement exposées aux difficultés conjoncturelles et à la concurrence, semblent réagir plus vite que leurs homologues des branches, en freinant plus rapidement le rythme d'augmentation des salaires effectivement perçus. En outre, les sujets de négociation, en se diversifiant et en s'imbriquant graduellement, deviennent de plus en plus difficiles à négocier au niveau des branches, renforçant ainsi la tendance à la décentralisation de la négociation vers les entreprises.

Tout se passe comme si les accords de branche étaient ainsi de moins en moins respectés, et

les augmentations salariales de plus en plus dépendantes des logiques d'entreprise et des composantes variables telles que les primes de résultats individuels ou collectifs, ou les systèmes de participation aux bénéfices ou au chiffre d'affaires, fortement influencés par les performances sur les marchés. La diffusion de « clauses d'exception » ou « d'ouverture » telle qu'on l'observe en Allemagne, et dans une moindre mesure en Espagne, va dans le même sens.

Ainsi, après une décennie quatre-vingt caractérisée par des fluctuations et une tendance à la baisse, la dérive salariale, au



Encadré 2

## LA DÉRIVE DES SALAIRES

Lorsque les systèmes de négociation disposent d'une bonne articulation entre leurs différents niveaux, la négociation des salaires se déroule en principe en deux étapes :

- une négociation à l'échelle des branches professionnelles. Les organisations représentatives des chefs d'entreprise et des salariés de la branche s'accordent, à partir d'une grille de classification, sur des augmentations des salaires minima. Fréquemment, elles incluent aussi des clauses d'augmentation de certaines primes conventionnelles : primes d'ancienneté ou d'âge, de pénibilité du travail, de travail de nuit, de rémunérations des heures supplémentaires, 13<sup>ème</sup> et 14<sup>ème</sup> mois, etc. ;

- une fois fixées les augmentations au niveau de la branche, un autre tour de négociations se déroule cette fois au niveau des entreprises. Il peut concerner les salaires de base mais se joue plus fréquemment autour des primes extra-conventionnelles, en particulier des primes de rendement et de productivité d'une part, et de participation des salariés au chiffre d'affaires et au bénéfice, d'autre part, qui s'ajoutent au salaire de base déterminé d'après les augmentations stipulées dans la branche. C'est surtout le cas des entreprises moyennes et grandes et de celles qui disposent de représentants du personnel ou de comités d'entreprise ou d'établissement.

Dans certaines circonstances, ce tour de négociation peut ne pas avoir lieu, en particulier lorsque les entreprises sont trop petites pour disposer d'instances de représentation du personnel. Si le chef d'entreprise adhère à une fédération patronale signataire de l'accord de branche ou s'il y a extension administrative, on applique dans ces cas les règles d'augmentation des salaires minima stipulées par la convention de branche. Les chefs d'entreprise peuvent en outre, en fonction des résultats, octroyer à leurs salariés des primes, qui s'ajoutent aux augmentations des minima des branches.

Toutefois, chaque pays se trouve en pratique confronté à des réalités très diverses et s'il est vrai que, dans les quatre pays étudiés, la négociation de branche joue encore aujourd'hui un rôle relativement important, il n'en reste pas moins que le caractère contraignant des règles collectives qu'elle fixe et ses répercussions pratiques sur la négociation d'entreprise pour déterminer le salaire effectivement perçu, diffèrent nettement d'un pays à l'autre.

La dérive des salaires (" wage drift ") mesure, à un instant donné, l'écart entre la variation des salaires effectivement perçus par les salariés et la variation des salaires conventionnels négociés au niveau de la branche.

$$\text{Dérive des salaires} = \left( \frac{wp_t - wp_{t-1}}{wp_{t-1}} - \frac{wn_t - wn_{t-1}}{wn_{t-1}} \right) \times 100$$

où

$\frac{wp_t - wp_{t-1}}{wp_{t-1}}$  représente la variation relative du salaire wp effectivement perçu entre les périodes (t - 1) et t.

$\frac{wn_t - wn_{t-1}}{wn_{t-1}}$  représente la variation relative du salaire wn négocié dans la branche entre les périodes (t - 1) et t

Les salaires effectivement perçus par les travailleurs dépendent d'un grand nombre de paramètres, très difficiles à gérer et prévoir depuis la table de négociation de la branche. En effet, lorsqu'on passe de la branche à l'entreprise, les salaires effectivement perçus dépendent de la taille de l'entreprise, du fait qu'elle appartient ou non à un groupe, de sa performance ainsi que de différentes caractéristiques des travailleurs tels que l'âge, l'ancienneté et la qualification.

En outre, les dérives agrégées des salaires posent de sérieux problèmes d'estimation. En effet, lorsqu'elles sont estimées pour l'ensemble de l'économie ou pour un grand secteur d'activité sur des périodes très longues, elles sont souvent affectées par des effets de structure importants. Ainsi, dans les pays industrialisés, le changement de la structure socioprofessionnelle de l'emploi au détriment des ouvriers et des employés et au profit des cadres moyens et supérieurs, contribue à renforcer le poids des augmentations des primes extraconventionnelles dans l'évolution de la rémunération moyenne effectivement perçue, et donc à surestimer la dérive. En revanche, le changement de la structure intersectorielle de l'emploi au détriment de l'industrie manufacturière, la croissance du taux de féminisation et l'augmentation de la fréquence des emplois à temps partiel et des emplois intérimaires peuvent, pour des raisons analogues, atténuer la dérive des salaires.

cours des années quatre-vingt-dix, enregistre-t-elle des valeurs assez faibles, et même fréquemment négatives dans les quatre pays (tableau 1 et graphiques 1, 2, 3 et 4).

### À l'avenir, des tendances réversibles ?

Une fois réalisée la troisième phase de l'Union économique et monétaire avec l'instauration de la monnaie unique, quel avenir peut-on envisager pour les pactes sociaux et les accords conclus dans les années quatre-vingt-dix ? S'il est vrai qu'en lieu et place d'augmentations salariales immédiates se sont instaurées des négociations pluridimensionnelles à horizon plus large, sur la base d'un consensus relatif en matière de modération salariale, ce consensus, obtenu dans une période assez exceptionnelle, va-t-il s'affaiblir avec le temps ?

Si le redressement de l'activité économique devient durable, il n'est pas impossible, par exemple, que la branche redevienne un lieu central de négociation et de régulation des salaires, surtout dans un contexte où les frontières de l'entreprise deviennent de plus en plus floues avec les restructura-

tions, les fusions-acquisitions et les délocalisations. La coordination par la concertation sociale qui se dégage des expériences de modération salariale reste en outre cantonnée, pour les quatre pays observés (de même que pour tous les autres pays appartenant à l'Union monétaire), aux seuls espaces nationaux. En effet, l'Euro a été instauré en dehors de tout projet de coordination des politiques sociales dans le cadre européen. La coexistence de modèles sociaux différenciés au sein de l'UE et l'absence de coor-

dination significative à l'échelle communautaire paraît alors constituer un système « métastable » dont la durabilité est incertaine. Le risque de « dumping social » en matière de relations professionnelles et de détermination des salaires n'est en effet pas négligeable et, dans l'avenir, la question d'une régulation concertée des revenus à l'échelle de la zone Euro dans son ensemble se pose avec une acuité comparable à celle – plus souvent citée – d'une coordination des politiques budgétaires.

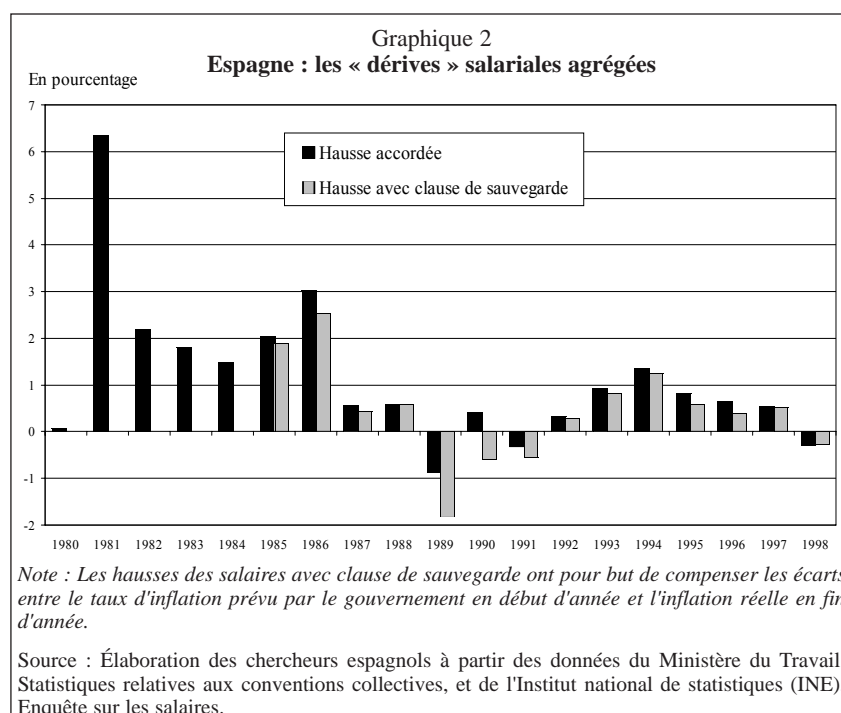


Tableau 1  
Évolution des rémunérations conventionnelles et effectives pour l'ensemble de l'économie et pour l'industrie  
Allemagne 1993 - 1998

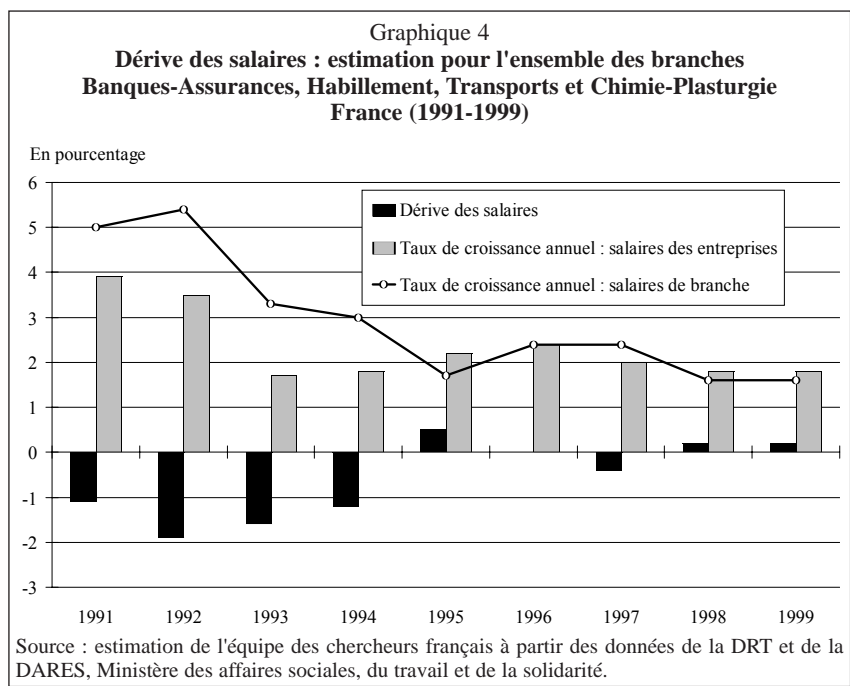
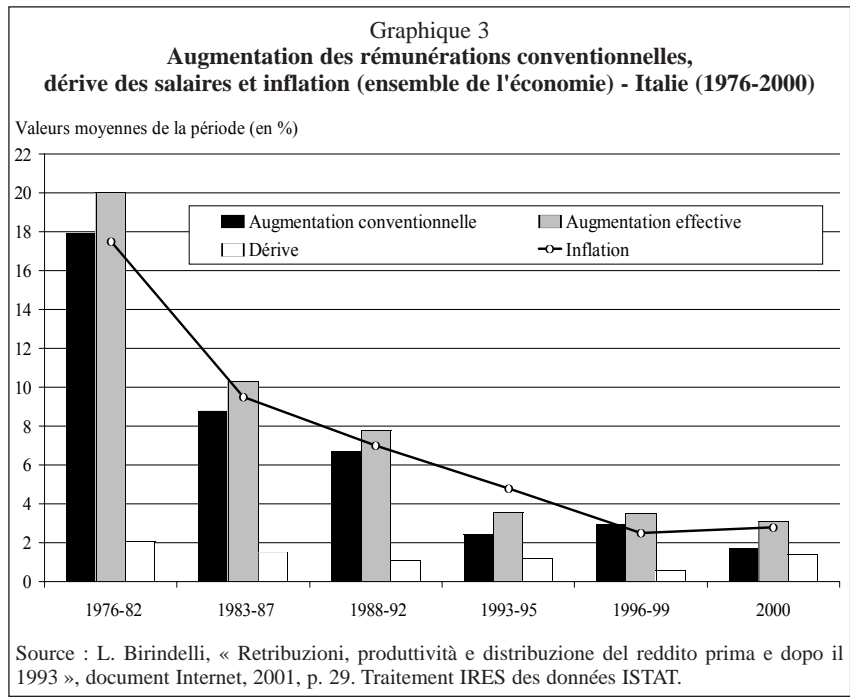
	Ensemble de l'économie				Industrie (secteur du bâtiment inclus)			
	Niveau des rémunérations conventionnelles		Rémunération effective par salarié		Niveau des rémunérations conventionnelles		Rémunération effective par salarié	
	1995 = 100	% par rapport à l'année précédente	1995 = 100	% par rapport à l'année précédente	1995 = 100	% par rapport à l'année précédente	1995 = 100	% par rapport à l'année précédente
1993 .....	92,9	6,5	94,6	4,6	92,0	7,1	92,3	4,4
1994 .....	95,6	2,9	96,7	2,2	94,8	3,0	96,1	4,1
1995 .....	100,0	4,6	100,0	3,5	100,0	5,5	100,0	4,1
1996 .....	102,4	2,4	101,8	1,8	102,9	2,9	102,9	2,9
1997 .....	103,9	1,5	102,6	0,8	104,6	1,7	104,7	1,7
1998 .....	105,8	1,8	104,1	1,4	106,4	1,7	106,4	1,6

Source : Banque fédérale allemande.

Enfin, il faut garder à l'esprit qu'avec le ralentissement de la croissance, la désinflation et l'affaiblissement relatif des syndicats, les salaires réels ont évolué moins vite que la productivité du travail. La part des salaires dans la valeur ajoutée de la plupart des pays européens a en conséquence décliné jusqu'à la fin des années quatre-vingt-dix, pour atteindre un niveau nettement inférieur à celui qui prévalait au milieu des années soixante-dix. Cette situation aussi peut changer si la croissance économique redevient durable. D'une part, les représentants syndicaux pourraient alors négocier, à partir de positions consolidées, des augmentations salariales plus importantes, en particulier pour les catégories les plus modestes des salariés, alimentées par des résultats et des gains de productivité devenus plus significatifs avec la croissance. D'autre part, dans le cadre de la monnaie unique, la plus grande transparence entre pays en matière de rémunérations, peut encourager les syndicats de différents pays à une plus grande coordination au niveau interprofessionnel et au niveau des branches et les conduire à prendre alors des positions plus unitaires. Cette attitude, si elle se vérifie, pourrait avoir des effets non négligeables sur l'évolution future de la répartition des revenus entre capital et travail dans l'ensemble de l'Union économique et monétaire.

Carlos YAKUBOVICH  
(DARES).

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont éditées par le Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES) 20 bis, rue d'Estrées 75700 Paris 07 SP. Tél. : 01.44.38.23.11 ou 23.14. Télécopie : 01.44.38.24.43. www.travail.gouv.fr (Rubrique Emploi puis Études et Statistiques) - Directeur de la publication : Annie Fouquet.  
Responsable éditorial : Philippe Christmann. Secrétaire de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton. Maquettistes : Daniel Lepesant, Guy Barbut, Thierry Duret. Conception graphique : Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité. Flashage : AMC, Paris. Reprographie : DARES.  
Abonnements : La Documentation Française, 124 rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex. Tél. : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00 - http://www.ladocumentationfrancaise.fr  
PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES - Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 110 €, CEE (TTC) 116 €, hors CEE (TTC) 118 €. Publicité : Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.



## Bibliographie

- Clark L., de Gijssel P. and Janssen J. (Eds.) (2000), *The dynamics of wage relations in the new Europe*, Kluwer Academic Press.
- Commissariat général du Plan (2001), « Réduction du temps de travail : les enseignements de l'observation », *rapport de la commission* présidée par H. Rouilleault, La Documentation Française, Paris.
- Maurice J.(Coord.) (1999), *Emploi, négociations collectives, protection sociale : vers quelle Europe sociale ?*, Commissariat Général du Plan, Paris.
- Pochet Ph.(Ed.) (2002), *Wage policy in the Eurozone*, P.I.E.-Peter Lang, Bruxelles,.
- Schnabel C.(1997), « Tarifliche und betriebliche Möglichkeiten für eine beschäftigungsfördernde Lohnpolitik », in Sadowski, Dieter/Schneider, Martin (Hrsg) : *Vorschläge für eine neue Lohnpolitik*. Optionen für mehr Beschäftigung I, Campus Verlag, Frankfurt a. M/New York.
- *Travail et Emploi* n° 83, juillet 2000, Dares.
- Yakubovich C. (Coord.) (2002), *Négociation collective des salaires et passage à la monnaie unique. Une comparaison Allemagne-Espagne-France-Italie*, Cahier Travail et Emploi, Dares, La Documentation française.