

Négociation collective des salaires et passage à la monnaie unique : une comparaison Allemagne-Espagne-France-Italie

*Carlos Yakubovich**

Dans les années quatre-vingt-dix, la large diffusion des innovations technologiques, les modifications 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 négociations collectives et anticiper les effets de l'introduction de l'Euro. Ils ont ainsi ouvert la voie à un certain nombre de réformes institutionnelles.

Plusieurs mouvements se déroulent en parallèle : net ralentissement des salaires, accords interprofessionnels au sommet donnant le signal d'une décentralisation de la négociation, meilleure articulation de la branche et de l'entreprise, multidimensionnalité de la négociation et rôle croissant joué par les composantes variables de la rémunération. Dans ce contexte, le poids des branches dans la négociation salariale a diminué, celui des entreprises, soumises directement à la concurrence internationale et au processus d'intégration européenne, a augmenté.

Au 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 international en profonde transformation, par la

* Carlos Yakubovich appartient à la Dares du ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité.

4 Salaires, conditions de travail

large diffusion d'innovations technologiques introduisant des modifications significatives dans le modèle de production et dans l'organisation du travail, et enfin, par l'approfondissement du processus d'intégration européenne avec la signature du traité de Maastricht, l'adoption du pacte de stabilité et de croissance et la mise en place du nouveau Système Monétaire Européen (*encadré 1*).

Des évolutions structurelles qui transforment les systèmes de négociation

Depuis la signature du Traité de Maastricht en février 1992 et du Pacte de Stabilité et de Croissance en décembre 1996, les quatre pays connaissent des modifications importantes de leur système de négociation. Toutefois, ces modifications ne sont pas le résultat exclusif du projet de création de la monnaie unique. Elles s'insèrent dans un processus déjà long de changement qui débute après le deuxième choc pétrolier.

Dans un contexte d'accentuation de la concurrence internationale, de restructuration industrielle et d'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 total au profit de l'encadrement moyen et supérieur et la forte augmentation du chômage contribuent à réduire de manière significative le taux de syndicalisation et à affaiblir la capacité revendicative des syndicats. La conflictualité diminue alors fortement, tandis que le taux de couverture conventionnelle augmente ou reste stable à long terme, parce que les

Encadré 1

Note méthodologique sur l'opération de comparaison internationale

Depuis l'approbation du Traité de Maastricht et l'entrée en vigueur de la monnaie unique, 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 entre autres 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 macro-économiques. Or, la dynamique des salaires dans les différents pays de l'Union européenne est déterminée encore aujourd'hui par des institutions et des systèmes de négociation fortement marqués par des traits nationaux.

C'est dans ce contexte que le département Salaires et conventions salariales de la Dares s'était proposé, dans le cadre de son programme de travail pour 1999, de lancer une opération de comparaison internationale des systèmes de négociation collective des salaires.

Le projet visait à analyser la forme et le contenu, au cours des dix dernières années, des systèmes de négociation en Allemagne, en Espagne, en France et en Italie, et d'observer leurs évolutions au cours de la période la plus récente.

L'objet principal de l'étude était d'identifier, au delà des grandes disparités qui caractérisent encore les quatre systèmes de négociation, les éléments d'évolution qui les rapprochent dans le cadre de l'Union économique et monétaire.

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'œuvre, assistés d'un comité de suivi local comprenant des experts des milieux patronaux et syndicaux.

Pour coordonner l'ensemble, un comité de pilotage a été en outre constitué par le responsable du projet (Carlos Yakubovich, Dares), d'autres membres de la sous-direction Salaires, Travail et Relations professionnelles et de la mission d'Analyse Économique de la Dares, ainsi que de représentants de la direction de Relations du travail du ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, de la direction de la Prévision du ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie et de l'Institut de Recherches Économiques et Sociales (Ires, France).

Les équipes de recherche étaient les suivantes :

Pour l'Allemagne : M. Reinhard Bispinck du WSI 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. Lluis Fina du Département d'Économie 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 Nanterre ;

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

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.

États interviennent pour garantir l'extension à toutes les entreprises et à tous les salariés des conventions collectives signées dans les différentes branches.

Les rapides transformations de l'univers des entreprises font évoluer en même temps la négociation collective en laissant hors de son champ beaucoup d'activités soumises désormais à la sous-traitance et à la délocalisation, et en modifiant le statut des salariés.

En outre, comme conséquence du fort ralentissement de la croissance et de la faiblesse relative des syndicats, le déclin des thèmes de négociation liés à la redistribution des revenus pèse sur l'évolution à long terme du partage de la valeur ajoutée. En effet, après le second choc pétrolier de 1979, la part des salaires dans la valeur ajoutée de la plupart des pays européens décline.

Enfin, c'est au cours des années quatre-vingt que les politiques de désinflation, la modération salariale préconisée dans le souci de préserver la compétitivité et l'imbrication des sujets de négociation deviennent progressivement des enjeux majeurs de la négociation collective, qu'elle soit de branche ou d'entreprise.

Les années quatre-vingt-dix : l'Union monétaire à l'horizon

Les acteurs sociaux et les gouvernements se sont fortement mobilisés dans tous les pays, dès le début des années quatre-vingt-dix, pour chercher des adaptations des systèmes nationaux de relations professionnelles et anticiper les effets de la monnaie unique.

Certains pays ont modifié la manière dont la négociation collective était menée, soit en signant des accords centralisés ou des pactes sociaux couvrant en même temps les différents niveaux de négociation, soit par des interventions directes ou indirectes de l'État auprès des partenaires sociaux, en visant à trouver des compromis durables en matière d'augmentation des salaires, d'emploi et de compétitivité.

En général, les grands accords interprofessionnels au sommet se caractérisent par :

- *une modération salariale importante*

Ces pactes répondent à la nécessité de réduire les tensions inflationnistes, d'améliorer la compétitivité, et de favoriser l'emploi grâce à des accords de modération salariale de longue durée et à un lien plus marqué entre rémunérations et indicateurs de performances dans les entreprises.

- *une centralisation régulatrice et une meilleure articulation branche-entreprise*

Plus qu'une vraie centralisation de la négociation, un pilotage central est mis en place pour mieux encadrer la tendance à la décentralisation de la négociation collective des salaires, prédominante depuis les années quatre-vingt, en incitant les acteurs sociaux à la coordination par la concertation sociale en complément de la coordination par le marché. 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, ajuste les augmentations de ces minima en jouant sur les composantes variables de la rémunération non couvertes par ces derniers 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 par rapport au passé au niveau de la branche et de l'entreprise, en échange d'un élargissement des 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 et la modulation des augmentations des salaires en fonction de la situation et des perspectives de rentabilité des entreprises. Par rapport au passé, ces accords multidimensionnels se caractérisent, en outre, par des durées plus longues, dans tous les pays où ils ont été signés.

- *un rôle plus important des composantes variables de la rémunération*

Le poids des composantes variables de la rémunération s'accroît systématiquement. On assiste à une réduction graduelle de la part de salaire fixe, par un ajout de composantes variables à certaines primes conventionnelles (par exemple, les primes d'ancienneté ou le 13^e et 14^e mois) et par une 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. Ils sont en

4 Salaires, conditions de travail

 troite association avec les processus de réorganisation du travail : diffusion du travail en équipes, polyvalence et externalisation de certaines activités. Dans les entreprises, la notion de rendement associée à chaque salarié perd de son importance puisque ce n'est plus l'engagement ou l'effort individuel des salariés qui déterminent le rendement, ni son résultat quantitatif ou qualitatif par unité de temps à l'intérieur des établissements. Le travail accompli est souvent défini et 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 varient en fonction des ventes et des bénéfices, et la rémunération effectivement perçue par le salarié dépend plus de facteurs rattachés à l'évolution des marchés.

Des différences importantes entre pays dans le style de la concertation

Malgré ces fortes similitudes, des différences significatives distinguent cependant les réformes institutionnelles instaurées dans les pays de l'Union monétaire au cours des années quatre-vingt-dix.

La première concerne la période d'instauration de ces accords. L'Italie, confrontée à l'inflation et aux crises monétaires dans un passé récent, effectue des réformes institutionnelles et met en place un pacte social plutôt dans la première moitié de la décennie, visant à internaliser les contraintes macroéconomiques liées au Traité de Maastricht. L'Espagne, elle aussi confrontée à un passé inflationniste important, procède de son côté en

1994   l'instauration de réformes législatives, visant à introduire une plus grande flexibilité dans son marché du travail. Toutefois,

le pacte social entre syndicats et patronat intrdoduisant les réformes du système de négociation collective n'est signée qu'en 1997.

Encadré 2

Les niveaux de négociation en Allemagne, en Espagne et en Italie

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 appar t comme une vraie rupture avec le passé. Il est davantage centré sur les partenaires sociaux, l'état jouant un double rôle de garant et de médiateur. En outre, ce pacte consacre la disparition définitive de l'indexation automatique des salaires (la *scala mobile*). Dans la négociation de branche, les augmentations des minima conventionnels se limitent à une seule grandeur : le taux d'inflation anticipé par le gouvernement. La négociation d'entreprise, elle, complète les augmentations des minima de branches en jouant sur les composantes variables de la rémunération en prenant en compte les résultats de gestion.

En *Espagne*, en revanche, les réformes de 1994 et de 1997, visant à modifier le fonctionnement du marché du travail et le système de négociation collective, semblent moins solides, puisque l'état n'y participe pas directement. Les conventions de branche sont désormais censées fixer des critères à caractère indicatif sur la structure salariale dans chaque secteur et renvoyer les autres aspects, tels que la fixation des augmentations des salaires, aux conventions et aux

accords établis au niveau provincial ou au niveau de l'entreprise.

En *Italie*, 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 revanche, en Espagne, malgré les réformes de 1994 et 1997, les accords de branche stipulant des augmentations salariales au niveau national ou provincial en fonction du taux d'inflation prévu sont encore aujourd'hui largement prédominants, avec toutefois la possibilité, pour les entreprises en difficulté, de recourir à des clauses d'exception. Dans cette situation, les accords établis au niveau provincial ou au niveau de l'entreprise introduisent généralement 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 à la définition collective des normes de travail et de rémunération. Toutefois, ce système de négociation perd progressivement de

En revanche, en Allemagne et en France, où le processus de désinflation dure depuis de nombreuses années, la mise en place des

nouveaux accords collectifs et des pactes sociaux, tout en ayant un caractère formel diff rent dans les deux pays, s'effectue

plutôt dans la deuxième moitié des années quatre-vingt-dix. Leur objectif essentiel, celui de préserver la modération salariale et d'améliorer les performances de l'emploi, prend corps plutôt dans le cadre de la reprise de l'activité économique constatée à la fin de la décennie.

Encadré 2 (suite et fin)

sa force de coordination et de sa capacité d'articulation entre la branche et l'entreprise. La réunification, l'approfondissement du processus d'intégration européenne et le ralentissement de la croissance au cours 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 se réservent le droit d'examiner chaque cas et de donner leur accord.

Dans ce contexte, au milieu des années quatre-vingt-dix, malgré la forte tradition de non-intervention directe de l'état dans le système de négociation, la volonté du chancelier Kohl de mettre en place des structures de concertation larges visant à surmonter les difficultés structurelles de l'économie allemande et de créer un climat de confiance, se manifeste d'abord par l'instauration d'un pacte pour l'emploi. Toutefois, ce pacte est rompu au printemps 1996 par les syndicats. En 1999, après des années de modération salariale et de réduction des coûts salariaux, les organisations syndicales ont placé les négociations salariales, dans un contexte de

redressement de l'activité économique, sous le mot d'ordre « fin de la modestie ». La position des syndicats a ensuite graduellement évolué. Les recommandations adoptées dans le cadre du pacte pour l'emploi devaient guider les négociations de l'an 2000. Répondant à une initiative du chancelier Schr der, 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 progression 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) devaient être au menu des grandes conventions collectives. D'abord la chimie et ensuite la métallurgie ont signé des accords de grande modération salariale. Les salaires sont augmentés en deux étapes (entre 2 et 3 % au milieu de l'année 2000 et de l'ordre de 2 % un an après) en échange de la possibilité d'une retraite anticipée sous forme de temps partiel vieillesse, et d'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 de marges de flexibilisation pour les horaires et les salaires dans le cadre de pactes locaux pour l'emploi.

Une deuxième différence concerne le rôle joué par l'état dans la mise en place des accords. Alors qu'en France et en Italie, il joue un rôle très actif dans la relance du dialogue social, en Espagne, après avoir joué un rôle très important de médiation et d'animation au cours des années quatre-vingt, l'état essaye de se démarquer partiellement des accords signés au cours des années quatre-vingt-dix.   l'opposé, en Allemagne, l'état est toujours resté volontairement en dehors de la négociation sociale. Il essaye, toutefois, à la fin des années quatre-vingt-dix, d'intervenir plus activement afin d'instaurer 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.

Enfin, une troisième différence concerne l'impact des réformes institutionnelles. En effet, le mode d'intervention de l'état et le type de pacte social instaurés n'ont pas le même caractère, la dynamique des salaires dans chaque pays étant encore aujourd'hui fortement marquée par ses institutions et son style de négociation propre (*encadré 2*).

En France, le changement institutionnel et l'évolution de la négociation collective se distinguent de ceux des autres pays européens. Néanmoins, sans avoir introduit explicitement un pacte social au sommet, comme en

4 Salaires, conditions de travail

Italie, en Espagne ou, plus tardivement, en Allemagne, l'introduction des nouvelles structures de concertation fondées sur l'aménagement et la réduction du temps de travail sur un horizon

temporel plus long, peut être assimilée aux expériences des autres pays signataires d'un pacte social. C'est dans la seconde moitié des années quatre-vingt-dix que les pouvoirs publics

interviennent par la voie législative en lançant les négociations collectives sur la réduction du temps de travail et l'ébauche d'un nouveau compromis multidimensionnel axé sur la modération

Encadré 3

La dérive des salaires

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

La 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, et fixent des augmentations des salaires minima ou des barèmes suivant les conventions de chaque branche. 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^e et 14^e 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. Elle peut concerner les salaires de base mais elle se déroule plus fréquemment autour des primes extra-conventionnelles, en particulier des primes de rendement et de productivité d'une part, et, d'autre part, des formes de participation des salariés au chiffre d'affaires et aux bénéfices, qui s'ajoutent au salaire de base déterminé d'après les augmentations stipulées dans la branche. C'est surtout le cas des entreprises moyennes ou grandes et de celles qui disposent de représentants du personnel ou de comités d'entreprise ou d'établissement.

Dans certaines circonstances, ce tour de négociations peut ne pas avoir lieu, surtout lorsque les entreprises sont très petites et ne disposent pas d'instances de représentation de personnel. Si le chef

d'entreprise adhère à une fédération patronale signataire des accords 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. Les chefs d'entreprise peuvent en outre octroyer des primes à leurs salariés en fonction des résultats, qui s'ajoutent aux augmentations des minima des branches.

Toutefois, chaque pays se trouve en pratique confronté à des réalités très complexes 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'est pas moins vrai 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 diffère 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.

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 effectivement perçu entre les périodes (t-1) et t.

et

$$\frac{wn_t - wn_{t-1}}{wn_{t-1}}$$

représente la variation relative du salaire négocié entre les périodes (t-1) et t.

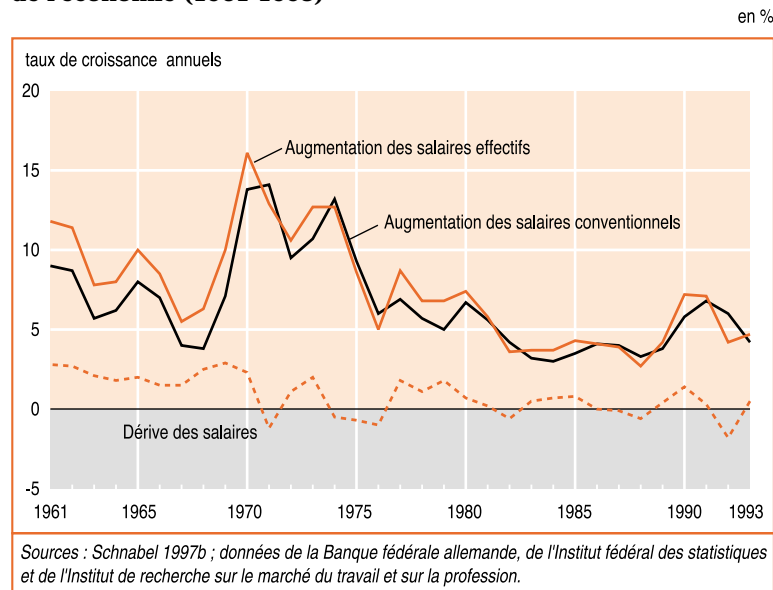
Les salaires effectivement perçus par les travailleurs dépendent d'un grand nombre de paramètres, très difficiles à gérer et à prévoir depuis la table de négociation au niveau de la branche. En effet, lorsqu'on passe de la branche à l'entreprise, les salaires effectivement perçus dépendent de la taille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

Par ailleurs, les dérives agrégées des salaires posent de sérieux problèmes d'estimation. En effet, lorsque les dérives 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, le changement de la structure socioprofessionnelle de l'emploi, au détriment des ouvriers et des employés et au profit des cadres moyens et supérieurs dans les pays industrialisés, 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 contribuer à atténuer la dérive des salaires.

salariale, l'emploi et la durée du travail. À partir de 1996 les branches négocient en n'abordant, dans un premier temps, qu'une partie des thèmes évoqués dans l'accord interprofessionnel du 31 novembre 1995 puisque la dimension emploi n'est présente

que de façon marginale et que la question de la compensation salariale en est absente. En généralisant un processus amorcé par la loi Robien, la loi du 13 juin 1998 (dite « première loi Aubry ») sur le passage de la durée hebdomadaire du travail de 39 à 35 heures, provoque une vague importante d'accords de branche sur le temps de travail, et fait franchir à la négociation d'entreprise un nouveau palier. La réduction du temps de travail devient ainsi le pilier essentiel de l'action gouvernementale pour l'emploi (Dans, *Pour en savoir plus : Travail et Emploi* n° 83, juillet 2000).

Figure 1 - Allemagne : augmentations des salaires conventionnels, des salaires effectifs et dérive salariale pour l'ensemble de l'économie (1961-1993)



Au total, ces lois ont :

- relancé la négociation au niveau de la branche et de l'entreprise ;
- offert le bénéfice des accords et des aides aux petites et très petites entreprises dépourvues de

Figure 2 - Allemagne : évolution des rémunérations conventionnelles et effectives pour l'ensemble de l'économie et pour l'industrie de 1991 à 1998

Années	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	
	Par heure		Par mois		Indice ¹	% par rapport à l'année précédente	Par heure		Par mois		Indice ¹	% par rapport à l'année précédente
	Indice ¹	% par rapport à l'année précédente	Indice ¹	% par rapport à l'année précédente			Indice ¹	% par rapport à l'année précédente	Indice ¹	% par rapport à l'année précédente		
1991	76,7	...	78,6	...	81,8	...	73,4	...	76,9	...	77,6	...
1992	85,8	11,9	87,2	11,0	90,5	10,5	82,8	12,9	85,9	11,7	88,4	13,9
1993	92,2	7,5	92,9	6,5	94,6	4,6	90,6	9,3	92,0	7,1	92,3	4,4
1994	95,3	3,4	95,6	2,9	96,7	2,2	94,3	4,1	94,8	3,0	96,1	4,1
1995	100,0	4,9	100,0	4,6	100,0	3,5	100,0	6,1	100,0	5,5	100,0	4,1
1996	102,7	2,7	102,4	2,4	101,8	1,8	103,8	3,8	102,9	2,9	102,9	2,9
1997	104,2	1,5	103,9	1,5	102,6	0,8	105,8	1,9	104,6	1,7	104,7	1,7
1998	106,1	1,9	105,8	1,8	104,1	1,4	107,7	1,8	106,4	1,7	106,4	1,6

1. Base 100 en 1995.

Source : Banque fédérale allemande.

4 Salaires, conditions de travail

délégué syndical, en introduisant la procédure du mandatement, nouvelle forme de représentation collective de leurs salariés dans la négociation ;

– introduit dans les textes et dans les procédures de négociation des thèmes plus nombreux, contri-

buant à une ébauche de compromis entre la réduction et l'aménagement du temps de travail et la modération salariale et/ou la 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. Toutefois, l'évolution de celle-ci est contenue à terme par un blocage ou une modération de la croissance des salaires pour une période plus ou moins longue. Dans cette situation, et en s'appuyant sur l'aide financière de l'état, la réduction du temps de travail peut créer des emplois à condition que les partenaires sociaux négocient et parviennent à une réorganisation du travail et à une progression maîtrisée des salaires afin de maintenir les coûts unitaires du travail, les capacités productives et la compétitivité des entreprises.

Figure 3 – Espagne : les dérives salariales agrégées

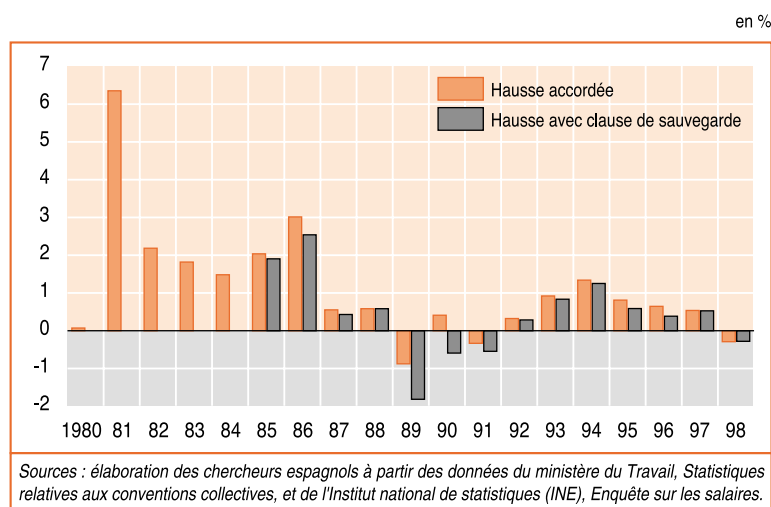
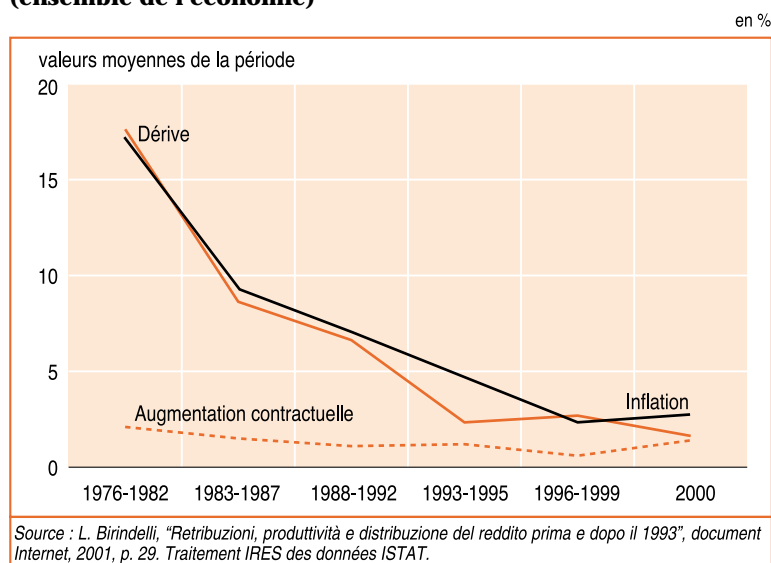


Figure 4 - Italie : augmentation des rémunérations contractuelles, dérive des salaires et inflation (ensemble de l' conomie)



Du salaire négocié au salaire effectivement perçu : quels changements dans les années quatre-vingt-dix ?

Compte tenu du rôle important joué par le changement institutionnel, dans quelle mesure le passage du salaire négocié dans la branche au salaire effectivement perçu est-il influencé par la manière dont les acteurs sociaux intègrent les paramètres sectoriels et macroéconomiques aux différents niveaux de la négociation et par le type d'interaction exercé entre ces niveaux au cours du temps ?

L'analyse d'un point particulier, la « dérive des salaires » et son évolution dans le temps, apporte des éléments de réponse (*encadré 3*).

Dans les quatre pays couverts par l'étude, l'évolution de la

dérive des salaires s'est profondément modifiée au cours des années quatre-vingt-dix. Dans les années soixante et soixante-dix, la négociation au niveau micro-économique avait plutôt tendance à amplifier les augmentations des salaires d cides aux niveaux supérieurs. Si un accord de modération salariale était conclu au niveau central ou à celui de la branche, très souvent la négociation d'entreprise pouvait 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, dans ce contexte, était systématiquement positive. C'est le cas de l'Allemagne au cours des années soixante et jusqu'au milieu des années soixante-dix (*figure 1*). Mais c'est aussi le cas de la plupart des pays soumis au régime de croissance forte de l'après-guerre.

  l'inverse, la décennie quatre-vingt est caractérisée par des fluctuations et une tendance à la baisse. Dans les entreprises, plus directement exposées aux difficultés conjoncturelles et à la concurrence internationale, les partenaires sociaux semblent réagir plus vite que leurs homologues au niveau des branches. 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.

Dans ce contexte, les accords de branche sont ainsi graduellement moins respectés. La dérive salariale, à la fin des années quatre-vingt-dix, enregistre des valeurs assez faibles, et très fréquemment négatives ou proches de zéro dans les quatre pays (*figures 2, 3, 4 et 5*).

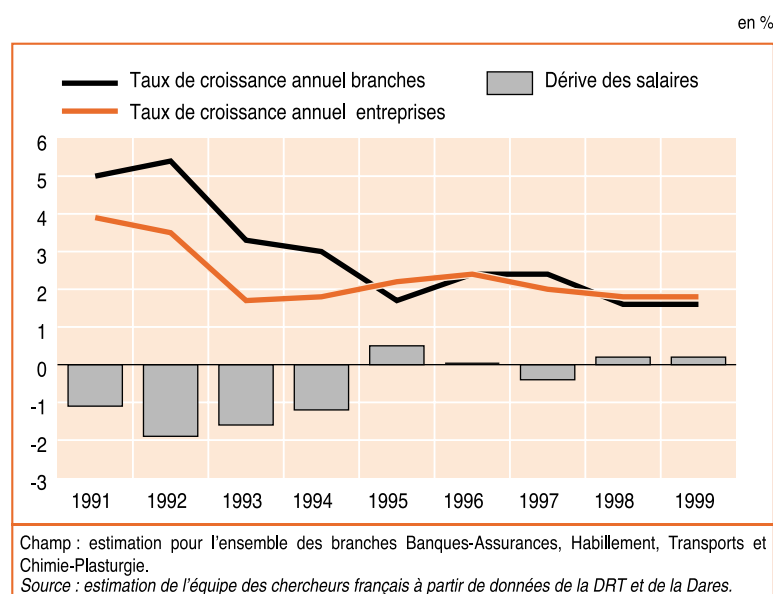
Perspectives d'évolution et questions ouvertes

Une fois réalisée la troisième phase de l'Union économique et Monétaire (UEM) avec l'instauration de la monnaie unique, quel est l'avenir des pactes sociaux et des accords obtenus dans les années quatre-vingt-dix ?

S'il est vrai qu'à la place des 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 de l'histoire des quatre pays, sera-t-il durable ou peut-il néanmoins s'affaiblir avec le temps, maintenant qu'a été atteinte la troisième phase de l'UEM, celle de la monnaie unique ? En effet, ces compromis risquent d'être remis en question si le redressement de l'activité économique devient durable. Dans ce cas, il n'est pas impossible que la branche redevienne le lieu central de la négociation et de la régulation des salaires, surtout dans un contexte où les frontières de l'entreprise deviennent de plus en plus floues avec les restructurations, les fusions-acquisitions et les délocalisations.

Une deuxième question est celle du niveau et de l'échelle de la régulation salariale. La coordination par la concertation sociale qui se dégage des expériences de modération salariale reste en effet cantonnée, pour les quatre pays analysés (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

Figure 5 - France : dérive salariale



4 Salaires, conditions de travail

européen. La question d'une régulation concertée de l'évolution des revenus au sein de la zone euro se pose donc avec une importance comparable à celle — plus souvent citée — d'une coordination des politiques budgétaires (*Pour en savoir plus : Maurice J., 1999*).

Dans une perspective de long terme, une troisième question se pose quant à la durée de la modération salariale. Dans une optique de partage de la valeur ajoutée, on constate qu'au cours des années quatre-vingt 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, tandis que la part des salaires dans la valeur ajoutée de la plupart des pays européens a décliné presque systématiquement jusqu'au milieu des années quatre-vingt-dix.

Au début des années quatre-vingt-dix, dans un contexte de

réformes institutionnelles visant à accentuer la modération salariale, le taux de croissance des salaires réels est resté nettement inférieur aux taux de croissance de la productivité du travail et la part des salaires dans la valeur

ajoutée a poursuivi son déclin dans l'Union européenne.

Cette situation pourrait néanmoins changer si le redressement de l'activité économique devient durable. ■

Pour en savoir plus

Clark L., de Gijssel P., Janssen J., « The dynamics of wage relations in the new Europe », *Kluwer Academic Press*, 2000.

Maurice J., « Emploi, négociations collectives, protection sociale : vers quelle Europe sociale ? », *Commissariat Général du Plan*, Paris, 1999.

Pochet P., « Wage policy in the Eurozone », *P.I.E.-Peter Lang*,

Bruxelles,   paraître en septembre 2002.

Yakubovich C., « Négociation collective des salaires et passage à la monnaie unique. Une comparaison Allemagne-Espagne-France-Italie », *Cahier Travail et Emploi*, Dares,   paraître.

Dares, *Travail et Emploi*, n  83, juillet 2000.