

# Salaires et politiques salariales

## Quelles perspectives ?

En matière salariale, les Trente Glorieuses ont été synonymes de gains substantiels du pouvoir d'achat du salaire moyen. Ils ralentissent à la suite du premier choc pétrolier, mais la véritable inflexion se produit avec la "modération salariale" qui s'installe après 1982. Celle-ci ne s'est pas démentie depuis, avec pour effet un partage de la valeur ajoutée globalement moins favorable aux salariés qu'au cours des années 1950-1960. L'éventail des salaires a lui aussi varié : après s'être ouvert au cours des mêmes décennies, il se resserre à partir de 1968, notamment sous l'effet du SMIC. Mais de nouvelles disparités se font jour à compter des années 1990, avec l'installation du chômage : tassement du bas de l'échelle des salaires et progression accélérée des très hauts salaires, diversification et fragmentation des emplois (CDD, intérim, temps partiel). D'autres changements ont affecté la structure et la régulation des rémunérations. La forte croissance d'après-

guerre s'appuyait sur des politiques salariales déterminées en partie par l'État et encadrées par la négociation collective de branche, redistribuant les gains de productivité au moyen d'augmentations générales et irréversibles. Elles se sont diversifiées depuis, mêlant composantes collectives, individuelles, irréversibles et variables. De nouvelles formes de régulation publiques sont apparues, visant notamment à concilier la défense de l'emploi et la préservation du pouvoir d'achat (modération du SMIC, allègement des cotisations sociales, soutiens au revenu salarial). Elles s'accompagnent d'une régulation conventionnelle de branche moins prégnante, au profit d'une gestion salariale (négociée ou non) plus décentralisée au niveau de l'entreprise, dont l'objet n'est plus la distribution des fruits de la croissance mais l'ajustement des coûts salariaux et l'incitation à la performance.■

### PROPOSITION

- ▶ **Instaurer une concertation sociale périodique au niveau national, dans le cadre de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC), visant à apprécier globalement la dynamique salariale et à offrir un cadre macroéconomique pour les négociations salariales de branche et d'entreprise.**

**LES ENJEUX** À l'œuvre depuis bientôt trente ans en France, la modération salariale, entendue comme l'évolution des salaires réels relativement à celle de la productivité, reste à l'ordre du jour. L'effet dépressif de la crise financière sur l'activité et l'emploi s'ajoute depuis 2008 à deux fortes contraintes structurelles : productivité ralentie, compétitivité en recul. De fait, les gains de pouvoir d'achat sont surtout venus dans la dernière décennie de la désinflation et des revenus de transfert. Ces derniers ont préservé de la pauvreté une partie des travailleurs à bas salaire ; à l'opposé la dispersion des salaires s'est beaucoup accrue au sommet de l'échelle, d'où le sentiment d'un appauvrissement relatif de la part des catégories intermédiaires. Jusqu'ici moins marqué qu'ailleurs en Europe, le freinage durable des salaires réels peut être à terme tout à la fois facteur de compétitivité, de création d'emplois mais aussi de moindre dynamisme de la consommation ; il risque aussi d'accentuer d'autant plus les inégalités de niveaux de vie que l'effort de redistribution bute sur les contraintes budgétaires.

Quelle place reste-t-il dans ces conditions pour des politiques salariales actives ?

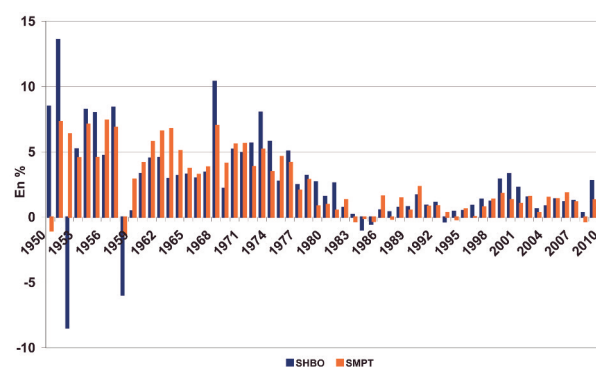
Celles-ci pourraient s'appuyer sur de nouvelles modalités de régulation collective des salaires, redistribuant les rôles entre l'échelon national, la branche et l'entreprise afin de mieux concilier performance économique, cohésion sociale et sauvegarde du pouvoir d'achat.

## LA DYNAMIQUE DES SALAIRES EN LONGUE PÉRIODE

### Trente années de modération salariale font suite aux Trente Glorieuses

Durant les Trente Glorieuses, les gains de pouvoir d'achat ont été substantiels : + 4,3 % par an pour le salaire horaire de base ouvrier (SHBO), + 5 % pour le salaire moyen par tête (SMPT) entre 1949 et 1973 (*graphique 1*).

**Graphique 1**  
Évolution du SHBO et du SMPT  
(glissement annuel, en %)



Sources : DARES, INSEE.

Pourtant les évolutions ont été heurtées. Passé les turbulences de l'après-guerre, la "boucle prix-salaires" ralentit dans les années 1960 puis s'emballé à nouveau avec les deux chocs pétroliers. Si la croissance fléchit après 1973, le pouvoir d'achat du salaire moyen poursuit sur sa lancée (+ 3,5 % par an entre 1967 et 1982) jusqu'au tournant de la "désinflation compétitive", qui freine considérablement sa progression après 1982 (+ 0,8 % entre 1983 et 1992). L'entrée dans le marché unique puis l'introduction de l'euro consolident ce régime de modération salariale (y compris durant la reprise de 1997-2000), mais un nouveau palier de désinflation soutient le pouvoir d'achat (+ 1,0 % par an de 2000 à 2008).

Les salaires ont donc en moyenne suivi au moins la hausse des prix à la consommation, même si leur indexation s'est relâchée après 1982<sup>(1)</sup>. S'y sont ajoutés des gains de pouvoir d'achat soutenus (+ 2,6 % par an de 1949 à 2010), mais avec une franche césure en 1982 (+ 4,1 % avant, + 0,7 % depuis) qui traduit le découplage entre salaire moyen et productivité par tête (*graphique 2*). Cette "modération salariale" ramène en quelques années (1982-1988) la part des salaires dans la valeur ajoutée 3,5 points sous son niveau d'avant les deux chocs pétroliers (71,5 % en moyenne de 1950 à 1974), niveau où elle

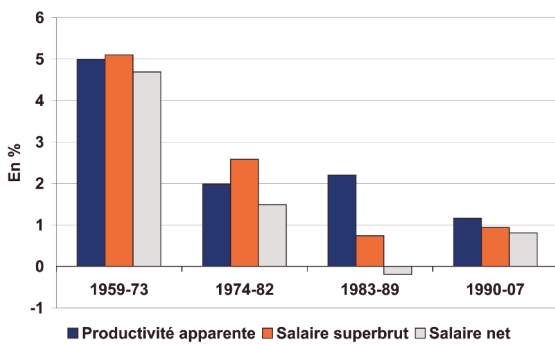
[1] Desplatz R., Jamet S., Passeron V. et Romans F. (2003), "La modération salariale en France depuis le début des années 1980", *Économie et statistique*, n° 367.

va durablement se maintenir par la suite (68 % entre 1988 et 2008, *graphique 3*)<sup>(2)</sup>.

Plus en détail, la part des salaires *nets* s'est presque continûment réduite depuis 1958 (- 15,4 points en cinquante ans), au profit des cotisations patronales (+ 1,3 point) mais surtout salariales (+ 9,5 points). Une part croissante de la masse des salaires est donc redistribuée. En fin de période, la tendance diverge cependant entre cotisations salariales (en progression quasi continue) et patronales (en recul après 1993).

### Graphique 2

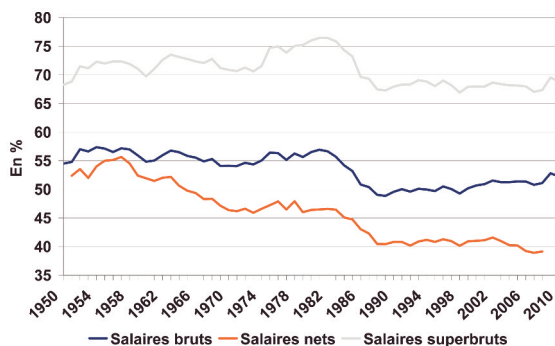
#### Évolution du salaire réel et de la productivité par tête (glissement annuel, en %)



Source : INSEE, Comptes nationaux.

### Graphique 3

#### Part des salaires dans la valeur ajoutée (sociétés non financières) en pourcentage



Champ : sociétés non financières, couvrant 72 % du PIB marchand.

Source : INSEE, Comptes nationaux, estimations des auteurs.

### Encadré 1

#### Quelques définitions

**Le salaire horaire de base ouvrier (SHBO)** est la moyenne, hors primes et heures supplémentaires, des salaires versés aux premiers niveaux des classifications ouvrières. Calculé chaque trimestre pour les établissements de dix salariés et plus des secteurs marchands non agricoles, il équivaut au prix élémentaire d'une heure de travail. Il évolue selon les augmentations générales accordées dans les entreprises, et les variations de la durée du travail.

**Le salaire moyen par tête (SMPT)** est le quotient de la masse salariale brute (qui inclut salaire de base, primes et heures supplémentaires) par l'effectif moyen employé dans l'année. Son évolution reflète celle des différentes composantes salariales mais aussi les modifications de la répartition des emplois par qualification, secteur, âge, ancienneté, genre ou quotité de travail. À salaires de base inchangés, il augmente par exemple quand la qualification moyenne des emplois s'accroît.

**Le revenu salarial** rapporte la même masse salariale brute à l'ensemble des personnes ayant occupé un emploi dans l'année. Il prend ainsi en compte l'incidence des emplois de courte durée qui, en se diffusant au cours des dernières décennies, ont freiné sa progression au regard de celle du SMPT.

**Le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC)** a fait suite en 1970 au salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) institué en 1950. Fixé par décret, il définit le salaire horaire minimal valant pour l'ensemble des salariés. Chaque année (au 1<sup>er</sup> janvier depuis 2010) sa revalorisation suit automatiquement l'évolution des prix à la consommation, augmentée de la moitié des gains de pouvoir d'achat du SHBO et d'éventuels "coups de pouce" discrétionnaires du gouvernement.

### Éventail des salaires se referme après 1968

Si le salaire moyen par tête et le salaire de base ouvrier ont connu au total la même progression réelle (une multiplication par 4,7 en soixante ans), ils n'ont pas toujours évolué de concert. Jusqu'en 1973 le premier augmente plus vite car l'éventail des salaires s'ouvre (un cadre supérieur gagne 3,3 fois plus qu'un ouvrier en 1950, 4,6 fois plus en 1967) et, au bas de l'échelle, le salaire minimum (SMIG) stagne en pouvoir d'achat. Les écarts se referment après 1968 : le salaire minimum (SMIC après 1970) rattrape son retard sous l'impulsion des pouvoirs publics tandis que l'avance des professions intermédiaires et des cadres se réduit à mesure que leurs effectifs augmentent. Le rapport cadres/ouvriers chute rapidement pour se stabiliser à 2,6 à partir de 1993.

Par secteur, l'avantage est à l'orée des années 1950 aux services, où le salaire moyen dépasse de 15 % la moyenne quand l'industrie marque un retard de 12 %. Mais cette hiérarchie va progressivement s'inverser après 1975, notamment en raison d'effets de structure de l'emploi : alors que l'emploi non qualifié recule dans l'industrie, il résiste puis progresse après 1993 dans une partie du tertiaire (commerce, services aux particuliers et aux entreprises). La diffusion rapide du travail à temps partiel, concentrée dans le tertiaire, a joué dans le même sens à compter des années 1980. De 20 % sous la



[2] Voir également Delaveau B. (2009), "Faut-il rééquilibrer le partage de la valeur ajoutée et des profits en faveur des salariés ?", *La note de veille*, Centre d'analyse stratégique, n° 133.

moyenne au début des années 1980, la construction la rejoint durablement après 1990, en réponse à ses difficultés de recrutement.

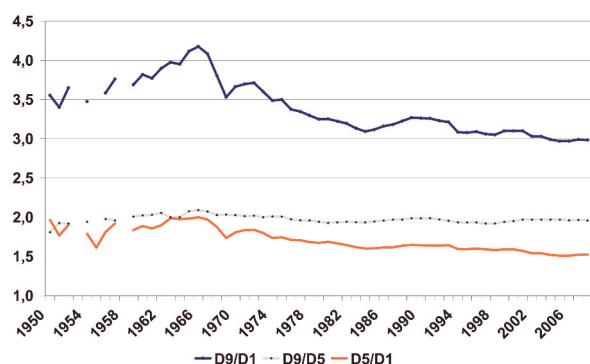
### Faibles durées de travail et très hauts salaires creusent de nouvelles disparités aux deux extrémités de l'échelle

Au total, l'échelle des salaires s'est déformée. Elle s'est, d'une part, resserrée par le bas : le rapport du salaire médian (D5) au premier décile (D1) était de 2 en 1966, il est de 1,5 aujourd'hui (*graphique 4*).

Dans sa moitié supérieure, la stabilité du rapport D9/D5 (constant à 2) masque, d'autre part, le fait que les très hauts salaires<sup>(3)</sup> ont crû beaucoup plus vite (+ 2,5 % par an entre 1996 et 2006) que les autres (+ 0,6 % du quatrième au neuvième décile). Concentrés chez les cadres du conseil, de la finance et du commerce de gros, ils ont contribué à l'accroissement des inégalités salariales perçues.

Graphique 4

#### Indicateurs de dispersion des salaires annuels nets



Champ : salariés à temps complet des entreprises du privé et du semi-public.

Source : INSEE.

À l'autre extrémité de l'échelle, la progression du temps partiel et des contrats temporaires (CDD, travail intérimaire) au cours des années 1980-1990 a pu faciliter l'accès à l'emploi de certaines catégories de travailleurs mais a aussi contribué au creusement d'inégalités de revenus d'activité. Alors que le salaire moyen par tête augmentait de 29 % entre 1978 et 2008, le revenu salarial (qui prend en compte les emplois de courte durée, *encadré 1*) stagnait quasiment<sup>(4)</sup>. Ce dernier est en outre beaucoup plus dispersé, car les salariés à durée de travail réduite sont très majoritairement parmi les bas salaires.



[3] Ceux des 0,1 % de salariés les mieux payés, hors épargne salariale et *stock options*.

[4] Aeberhardt R., Pouget J. et Skalizt A. [2007], "Le revenu salarial et ses composantes, évolution des inégalités de 1978 à 2005", *Les salaires en France*, INSEE.

[5] Les ressources des autres membres du ménage étant incluses.

[6] Part des personnes disposant d'un revenu disponible annuel inférieur à 60 % du revenu médian.

[7] Missègue N. et Wolff L. [2011], "Écarts de niveau de vie : l'impact du salaire horaire, du temps de travail et des durées d'emploi", *Les revenus et le patrimoine des ménages*, INSEE.

[8] Lizé L. et Prokova N. [2009], "Qualité des emplois retrouvés après le chômage" dans Barnay T. et Legendre F. [dir], *Emploi et politiques sociales*, Paris, L'Harmattan, tome 2, p. 265-277.

[9] Voir Askenazy P., Cette G et Sylvain A. [2011], *Le partage de la valeur ajoutée*, Paris, La Découverte, Repères, et CAE [2009], *Le partage des fruits de la croissance en France*, Paris, La Documentation française.

[10] Sylvain A. [2007], "Partage de la valeur ajoutée dans les pays industrialisés : de nouvelles estimations", *Revue de l'OFCE*, n° 100.

Après impôt et transferts<sup>(5)</sup>, la dispersion du revenu disponible des personnes en emploi est cependant fortement atténuée. Au total, le taux de pauvreté<sup>(6)</sup> est en 2009 deux fois plus faible parmi les salariés (6,3 %) que pour l'ensemble de la population (13,5 %), mais dépasse la moyenne (16 %) pour les 20 % les moins payés. En dehors de la composition du ménage et de ses autres revenus, les différences de salaire horaire et de temps annuel travaillé expliquent donc une bonne part des écarts de niveau de vie entre salariés<sup>(7)</sup>.

Les mobilités en cours de carrière peuvent également s'accompagner d'un déclassement salarial, notamment quand elles passent par le chômage, particulièrement pour les titulaires de contrats courts et les actifs peu qualifiés<sup>(8)</sup>. Le système français de formation professionnelle ne se prête guère à la reconnaissance, notamment salariale, des compétences acquises lors du passage d'une entreprise à une autre, en dépit d'innovations récentes encore peu usitées (validation des acquis de l'expérience, passeport-formation, bilan d'étape professionnel).

Ces évolutions salariales sont également à relier aux changements qui ont affecté la composition des rémunérations.

#### Encadré 2

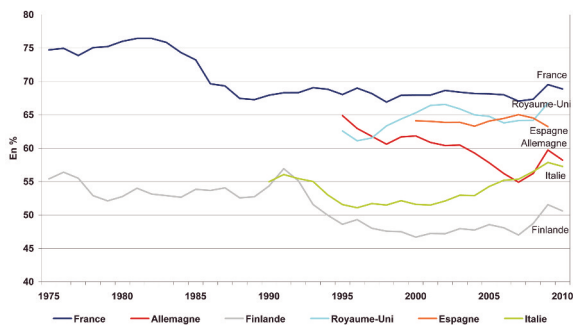
##### La France en perspective internationale

###### 1. Évolution du partage de la valeur ajoutée

Le diagnostic sur le niveau et l'évolution de longue période de la valeur ajoutée entre rémunérations et profits est particulièrement sensible au choix des indicateurs et conventions retenus<sup>(9)</sup>. Sa comparaison dans le temps et entre pays présente par ailleurs un certain nombre de limites, en raison notamment des différences de structures sectorielles et de structures des prélèvements fiscaux (impôts sur les sociétés, cotisations sociales, etc.). Ainsi, les travaux de comparaison internationale privilégient en général l'analyse des évolutions (et non du niveau) du partage de la valeur ajoutée, sur le champ des secteurs marchands. **Sur longue période**, il apparaît que les évolutions du partage de la valeur ajoutée au cours des trois dernières décennies ont été plus fortes dans les pays continentaux que dans les pays anglo-saxons : les premiers auraient subi de manière pérenne les chocs de prix du pétrole au cours des années 1970 et le ralentissement des gains de productivité, à l'inverse des seconds qui auraient absorbé ces chocs plus rapidement du fait d'une plus grande flexibilité de leur économie<sup>(10)</sup>. **Sur la période récente** allant du début des années 1990 au début de la crise de 2008 (*graphique A*), le partage de la valeur ajoutée des sociétés non financières (hors entreprises individuelles) est stable dans

la plupart des pays, à l'exception notable de l'Allemagne. Équivalente en 2000 à celle de la France, la part des rémunérations a diminué en Allemagne de 66 % à 56 % en 2008, en lien notamment avec une stratégie de forte modération salariale. Depuis le début de la crise, les évolutions contrastées entre pays renvoient aux écarts de chocs d'activité, d'une part, et aux modes distincts d'ajustement de l'emploi, d'autre part, l'Allemagne se distinguant à cet égard des autres pays par une quasi-stabilité de l'emploi durant la crise, en raison notamment d'un recours important à la modulation des heures travaillées.

**Graphique A**  
Évolution de la part des rémunérations dans la valeur ajoutée des sociétés non financières (aux coûts des facteurs)

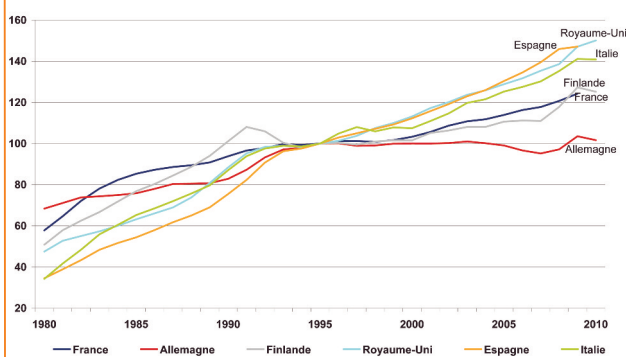


Sources : OCDE, Comptes nationaux, calcul des auteurs.

## 2. La modération salariale

La modération salariale a été une tendance dominante en Europe à partir des années 1980, avec néanmoins des variations nationales<sup>(11)</sup>. Selon les données OCDE, l'évolution par pays des coûts unitaires salariaux (graphique B), qui rapporte le coût moyen de la main-d'œuvre à la production par tête, donne une indication de la modération salariale relative sur longue période. Ainsi, la France, qui affichait en moyenne entre 1980 et 1995 la plus faible progression, se situe ensuite dans une position intermédiaire, le coût unitaire ayant progressé plus vite qu'en Allemagne mais moins qu'au Royaume-Uni ou en Italie.

**Graphique B**  
Évolution du coût salarial unitaire, ensemble de l'économie, base 100 en 1995

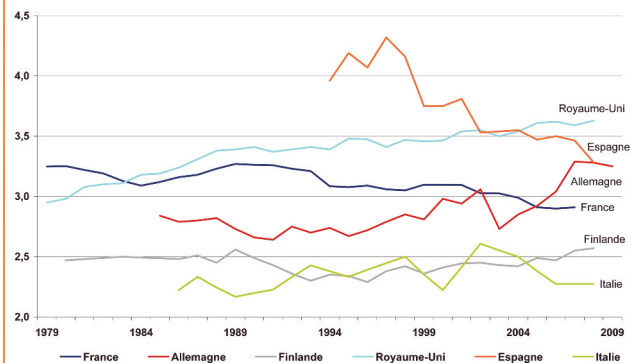


Source : OCDE, adaptation Centre d'analyse stratégique.

## 3. Évolutions des inégalités de salaires

Même position médiane pour la dispersion des salaires (temps plein) avec un rapport D9/D1 intermédiaire entre pays anglo-saxons, d'une part, et Italie et Nord de l'Europe, de l'autre (graphique C). En tendance, la France se signale par une légère décroissance de ce rapport, à rebours de nombreux pays de l'OCDE (dont l'Allemagne) où il s'accroît.

**Graphique C**  
Évolution du rapport interdécile D9/D1 des salaires (salariés à temps plein)



Source : OCDE (2011), Divided We Stand: Why Inequality Keeps Rising.

## 4. Les modes de régulation salariale

En matière de négociation collective, la décentralisation au profit des accords d'entreprise est une tendance générale dans l'UE-27, plus ou moins organisée par les branches selon les pays. Elle s'accompagne parfois d'éléments de centralisation, par exemple sous la forme de "pactes nationaux" de modération salariale. Enfin 20 des 27 États membres disposent de salaires minimum obligatoires ; le SMIC français se distingue par un niveau relatif élevé (60 % du salaire médian) et une progression réelle moyenne assez soutenue au cours des années 2000. Dans plusieurs pays sans minimum légal (Autriche, Allemagne, Danemark ou Italie), l'hypothèse de son adoption nourrit le débat social, en réponse à la diffusion des bas salaires.

## LES MUTATIONS DE LA RÉGULATION SALARIALE

### Variété des structures de salaire et diffusion de l'épargne salariale

De façon assez stable au cours des dernières décennies, le salaire de base représente en moyenne plus de 85 % de la rémunération brute des salariés.

Les heures supplémentaires sont une fraction minime du salaire moyen : d'à peine 1 % à la fin des années 1990, elle s'est accrue avec le passage aux 35 heures des petites entreprises (2002)<sup>(12)</sup> et surtout la défiscalisation de la loi "TEPA" (2007)<sup>(13)</sup>. Ces heures sont surtout le fait

[11] Keune M.J. et Galgoczi B. (éd.) [2008], *Wages and Wage Bargaining in Europe: Developments since the mid-1990s*, Bruxelles, ETUI.

[12] Beaucoup de très petites entreprises maintiennent en effet l'horaire collectif hebdomadaire à 39 heures, augmentant d'autant leur volume d'heures supplémentaires.

[13] Une partie de cet accroissement résulte non de l'augmentation nette du volume des heures travaillées, mais d'une meilleure propension à déclarer les heures supplémentaires sous l'effet de la défiscalisation.



des ouvriers (4 % du salaire contre 1,7 % pour les employés et 0,3 % pour les cadres).

L'usage des primes est plus fréquent et mieux réparti : quatre salariés sur cinq en reçoivent en complément du salaire de base<sup>(14)</sup>. Elles pèsent en moyenne 12,4 % de la rémunération, sans grand changement depuis 1990, mais leur poids augmente avec le salaire (de 9,9 % chez les employés à 13,5 % chez les cadres). 40 % d'entre elles sont sans lien explicite avec le poste, la performance ou l'ancienneté (treizième mois, primes de vacances, de fin d'année, avantages en nature...). Un tiers est relié à un critère de performance, le plus souvent (cinq fois sur six) individuelle.

Si les primes de performance sont nettement plus répandues chez les cadres que chez les ouvriers, les primes d'ancienneté sont quatre fois plus fréquentes chez ces derniers. Selon l'enquête REPONSE<sup>(15)</sup>, les compléments de salaire indexés sur les résultats gagnent du terrain, particulièrement les primes individuelles de performance des cadres.

N'ayant pas le caractère de salaire, les primes "d'épargne salariale" (intéressement, participation, abondement des plans d'épargne d'entreprise) reposent généralement sur la conclusion d'un accord collectif. Ces dispositifs se sont beaucoup répandus entre 2000 et 2008 (+ 22 % de salariés couverts), encouragés par un régime social et fiscal favorable<sup>(16)</sup>. Leur usage se concentre dans les grandes unités : seules 14 % des entreprises disposaient en 2009 d'un tel accord, mais elles employaient 57 % (8,8 millions) des salariés du champ<sup>(17)</sup>. Tous ne perçoivent pas pour autant de primes : leur versement dépend de l'atteinte d'objectifs (intéressement), du résultat de l'exercice (participation) ou du choix de l'employeur (abondement des plans d'épargne). En 2009, année de récession, quatre sur cinq en ont perçu, pour un montant moyen de 2 104 euros (6,5 % du salaire annuel)<sup>(18)</sup>. Bien qu'encore inférieures à 4 % de la masse salariale totale, ces primes contribuent de façon croissante au revenu salarial et sont souvent mobilisées dans les politiques d'appui au pouvoir d'achat<sup>(19)</sup>.

Toutes formules réunies, l'usage et le montant de l'épargne salariale augmentent avec la taille, la catégorie et le salaire, d'où de forts écarts entre secteurs (635 euros dans l'hébergement-restauration contre 4 110 dans les activités financières) et des inégalités marquées<sup>(20)</sup>. En 2002 les salariés du dernier décile percevaient 26 % de la masse des salaires mais 40 % de celle des primes d'épargne salariale. Participation et intéressement couvrent le plus grand nombre de salariés, loin devant l'abondement du plan d'épargne ou d'épargne retraite. Ces plans ont cependant connu la plus forte progression (+ 40 % de bénéficiaires entre 2000 et 2008), notamment dans les petites entreprises.

### Les pratiques salariales des entreprises se diversifient

Certains éléments de rémunération sont définitivement acquis, d'autres sont réversibles ; les uns sont collectifs, les autres versés selon la performance individuelle<sup>(21)</sup>. Les augmentations collectives et irréversibles étaient la règle durant la période "fordiste" (indexation sur les gains de productivité, référence aux classifications de branche, progression à l'ancienneté, primes liées au poste). Les entreprises vont, à partir des années 1980, user davantage des composantes individuelles et réversibles de la rémunération pour permettre une gestion plus flexible de la production, de l'emploi et de la masse salariale face aux variations de l'activité. Il s'agit aussi d'encourager la performance, individuelle ou collective. L'augmentation individualisée se généralise d'abord chez les cadres (années 1980-1990), puis chez les autres salariés (années 1990-2000), mais ne s'est pas systématiquement substituée aux augmentations générales. De même, éléments de rémunération réversibles et irréversibles se combinent de plus en plus, avec l'usage croissant de l'épargne salariale. Si le modèle salarial fordiste est devenu minoritaire (20 % des cas), il n'a pas été remplacé par un régime "tout flexible", combinant uniquement individualisation et réversibilité (9 % des cas)<sup>(22)</sup>. Ce sont les pratiques salariales "mixtes", utilisant toute la palette des modes de rémunération (surtout pour les cadres), qui sont aujourd'hui majoritaires (57 %)<sup>(23)</sup>. Les directions d'entreprises semblent à la recherche de compromis entre



[14] Bignon N. et Folquès D. (2009), "La structure des rémunérations en 2006 : les primes représentent en moyenne 12,4 % de la rémunération dans le secteur concurrentiel", *Premières informations et premières synthèses*, n° 31.4, DARES.

[15] Cette enquête a interrogé en 2004-2005 un triple échantillon de représentants de la direction, de représentants du personnel et de salariés, sur les relations professionnelles et la négociation collective dans les établissements d'au moins 20 salariés des secteurs marchands. Deux éditions précédentes ont eu lieu en 1992-1993 et 1998-1999.

[16] Les primes d'épargne salariale ne sont pas soumises à cotisations sociales mais à un "forfait social", porté à 8 % en 2011, et sont, sous certaines conditions, exonérées d'impôt sur le revenu.

[17] Amar E. (2011), "Participation, intéressement et épargne salariale en 2009 : un recul des montants distribués", *DARES analyses*, n° 63.

[18] Dans les entreprises d'au moins dix salariés.

[19] Avec l'élargissement des facultés de déblocage anticipé des primes de participation (loi "TEPA") et diverses incitations au versement de primes d'intéressement.

[20] Chaput H., Koubi M. et Van Puymbroeck C. (2006), "Épargne salariale : des pratiques différenciées selon les entreprises et les salariés", *Les salaires en France*, INSEE.

[21] Demaillly D., Folquès D. et Naboulet A. (2010), "Les pratiques de rémunération des entreprises en 2007 : des formules hybrides tant pour les cadres que pour les non-cadres", *Premières informations et premières synthèses*, n° 008, DARES.

[22] Chaput H. et Wolff L. (2008), "L'évolution des politiques salariales dans les établissements français : des combinaisons de plus en plus complexes de pratiques", *Les relations sociales en entreprise*, Paris, La Découverte, "Recherches".

[23] L'étude couvre les seuls établissements d'au moins cinquante salariés.

contrôle des coûts salariaux, incitation à la performance et maintien de la cohésion interne. Dans un contexte de productivité ralentie, de faible inflation, de chômage élevé et de concurrence accrue, qui pèse sur le pouvoir de négociation des salariés, leurs choix semblent surtout dictés par des contraintes structurelles : perspectives de croissance, position dans la chaîne de valeur, structure de la main-d'œuvre.

Ces mutations ont participé à la modération salariale en vigueur depuis les années 1980. Les mutations de la régulation collective des salaires en ont été un autre facteur.

### Le système salarial français, entre régulation publique et conventionnelle

Il est usuel de comparer les modèles nationaux de régulation salariale selon le poids relatif des mécanismes légaux et conventionnels, l'existence d'un salaire minimum et le degré de centralisation et de coordination des négociations collectives<sup>(24)</sup>. Ces caractéristiques sont supposées être déterminantes pour la dynamique salariale et pour l'emploi<sup>(25)</sup>. Les systèmes s'appuyant sur des négociations centralisées (pactes nationaux, accords interprofessionnels) et/ou une forte coordination intersectorielle et intrasectorielle auraient pour avantage d'intégrer les contraintes macroéconomiques très en amont dans les politiques salariales et de limiter les inégalités. Symétriquement, les modèles à régulation très décentralisée au niveau de l'entreprise tireraient leurs performances en termes d'emploi des mécanismes concurrentiels permettant une forte flexibilité salariale.

Le cas français ne s'insère pas aisément dans ces grilles d'analyse, pour cause d'imbrication forte entre régulations légales et conventionnelles, et de complémentarité entre négociations de branche et d'entreprise<sup>(26)</sup>.

La régulation conventionnelle de la politique salariale y est en revanche quasi inexistante au niveau national interprofessionnel : dans le cadre de la Commission nationale de la négociation collective (CNCC), les partenaires sociaux sont seulement consultés sur les revalorisations annuelles du SMIC et la situation des minima de branche.

### Une régulation publique des salaires à plusieurs dimensions

Par ailleurs la dynamique des salaires est en France largement affectée par l'intervention des pouvoirs

publics, laquelle a pris des formes multiples et évolutives depuis 1945.

La forte croissance des années 1950-1960 offrait les conditions d'une augmentation soutenue des salaires réels, et la négociation collective de branche en a été le principal canal. L'État a tenu régulièrement son rôle de "gendarme" en recourant au blocage temporaire des salaires du privé comme du public, au gré des poussées inflationnistes. Surtout, les décisions de revalorisations salariales de l'État employeur ont longtemps eu valeur de norme pour les négociateurs du privé, y compris lorsqu'au début des années 1980 la politique de désindexation des salaires sur l'inflation passée a été mise en œuvre.

Le SMIG, adopté en 1950, a joué essentiellement le rôle de "voiture-balai" (simple garantie de pouvoir d'achat) jusqu'à la fin des années 1960. En revanche, avec ses nouvelles règles d'indexation (*encadré 1*), le SMIC est devenu en 1970 un instrument de rattrapage puis de soutien des bas salaires : le minimum légal est passé de 50 % à 60 % du salaire médian en dix ans. Il a marqué le pas avec la modération salariale des années 1980, puis les coups de pouce de 1995-1997 et l'incidence des 35 heures sur le salaire horaire<sup>(27)</sup> l'ont ramené à nouveau à plus de 60 % du salaire médian. Reflet d'évolutions divergentes entre les deux grandeurs, la proportion de salariés au SMIC est passée de 11 % à 16 % entre 1995 et 2005, puis est retombée à 10 % une fois réalisée la convergence des rémunérations minimales. Les revalorisations du SMIC n'étant pas répercutées de façon proportionnelle sur l'ensemble des grilles salariales<sup>(28)</sup>, elles ont contribué, notamment au cours des années 2000, au tassement de l'échelle des salaires par le bas.

Outre les revalorisations du SMIC, la dynamique salariale est également liée, de façon indirecte, à certaines politiques d'emploi développées pour faire face à l'installation durable du chômage. Pour baisser le coût du travail peu qualifié et réduire l'écart entre coût pour l'employeur et salaire disponible pour les salariés, les allègements de cotisations patronales ont pris après 1990 un caractère massif et permanent au bas de l'échelle des salaires. La dégressivité de ces allègements (jusqu'à 1,6 fois le SMIC) pourrait cependant inciter les employeurs à ne pas augmenter les plus bas salaires, mais les études empiriques n'ont pas, à ce jour, clairement identifié cet effet de "trappe à bas salaires". Toutefois les pouvoirs publics ont choisi en

[24] Voir European Commission (2011), "Variations and trends in European industrial relations in the 21st century's first decade", *Industrial Relations in Europe 2010 Report*, p. 11-57 ; Fayolle J., Husson M., Dufour C., Hege A. et Rehfeldt U. (2005), *Négociations et dynamiques salariales comparées en Europe*, rapport de l'IREC pour le Commissariat général du Plan.

[25] OCDE (2004), "La fixation des salaires : aspects institutionnels et résultats", *OECD employment Outlook 2004*.

[26] Dans les études comparatives, le système français a pu être classé comme décentralisé par certains, au regard du poids de la négociation collective d'entreprise, et comme intermédiaire par d'autres au regard de l'importance historique du niveau de la branche.

[27] Il s'agit entre 2003 et 2005 de faire converger les rémunérations minimales des différentes cohortes de salariés passés à 35 heures entre 1998 et 2002.

[28] Voir André C. et Bréda T. (2011), "Panorama des salaires conventionnels sur la période 2003-2009", *DARES analyses*, n° 92 ; Goarant C. et Muller L. (2011), "Les effets des hausses du SMIC sur les salaires mensuels dans les entreprises de dix salariés ou plus, de 2006 à 2009", *Emploi salaires*, INSEE Référence.

2008 de conditionner une part de ces allègements à la tenue de négociations salariales dans la branche et l'entreprise<sup>(29)</sup>.

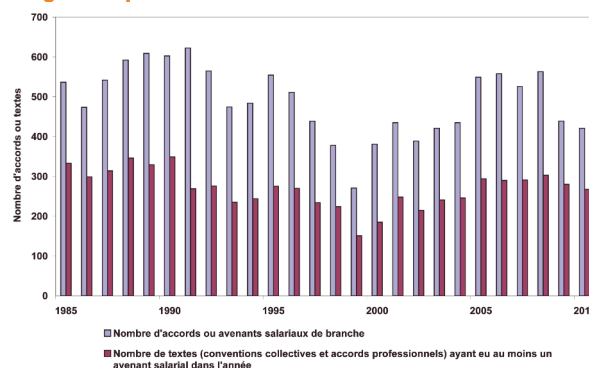
Par ailleurs, l'incitation au maintien ou au retour à l'emploi s'est appuyée sur des dispositifs permettant de cumuler un faible salaire et un complément de revenu assuré par la collectivité : maintien temporaire d'allocations chômage, prime pour l'emploi (PPE, 2001) ou revenu de solidarité active (RSA, 2009). En socialisant une partie du revenu des personnes à bas salaires, ils dissocient la question du niveau de vie des salariés de celle du coût du travail. Ces dix dernières années, les gains de pouvoir d'achat des salariés au SMIC ont résulté, à 60 %, de ces compléments de revenu d'activité et, à 40 %, des hausses de salaire<sup>(30)</sup> proprement dites, avec un écart encore plus marqué pour les travailleurs à temps partiel ou les couples mono-actifs.

### Une régulation de branche sous influence du SMIC

Clé de voûte de la régulation salariale "fordiste", les branches professionnelles ont d'abord pour rôle de produire une hiérarchie salariale adossée à une grille de classification. Les postes et minima servent de référentiel dans les entreprises, où se déterminent *in fine* les rémunérations effectives. La procédure ministérielle d'extension des conventions collectives, largement utilisée en France, assure en outre une très large couverture conventionnelle (97 % des salariés couverts).

Bien qu'importante en matière salariale, l'activité conventionnelle des branches est cependant loin d'être uniforme. Depuis 1985, on recense selon les années entre 270 et 600 avenants salariaux (*graphique 5*), sachant que certaines branches peuvent en produire plusieurs par an<sup>(31)</sup>. Fin 2008, on estimait que seule la moitié des 687 conventions collectives relevant du ministère du Travail avaient produit un accord salarial au moins tous les trois ans<sup>(32)</sup>.

**Graphique 5**  
**Dynamique des accords salariaux de branche**



Source : Bilans de la négociation collective, DGT, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé.

Les fluctuations de l'activité conventionnelle des branches reflètent, de façon décalée dans le temps, les revalorisations du SMIC et les initiatives publiques de relance de la négociation sur les minima. Les premières ont pour effet de rendre périodiquement "obsoletes" les niveaux des minima de branche les plus bas. Ainsi, au 31 mai 2011, sur un échantillon de 175 branches de plus de 5 000 salariés, 48 étaient dans ce cas<sup>(33)</sup>. Les revalorisations du SMIC ont donc un double effet : elles stimulent mécaniquement la négociation de branche<sup>(34)</sup> mais restreignent les marges de manœuvre des partenaires sociaux en matière de bas salaires.

Dans certaines branches, la négociation collective est durablement atone ou bloquée, et les grilles salariales largement dépassées. Le ministre du Travail peut intervenir soit en animant des commissions mixtes paritaires<sup>(35)</sup>, soit en initiant des opérations de revalorisation des minima conventionnels comme ce fut le cas au début des années 1990 et en 2005<sup>(36)</sup>.

### Une régulation de branche moins influente sur les pratiques salariales ?

Les données disponibles témoignent à la fois du rôle toujours significatif de la branche et de son érosion. En 2004, dans 58 % des établissements de vingt salariés ou plus les représentants de la direction déclaraient que les



[29] La loi du 3 décembre 2008 dispose qu'ils seront calculés sur la base du salaire minimum conventionnel si celui-ci est durablement inférieur au SMIC, et seront réduits pour les entreprises qui ne respectent pas l'obligation annuelle de négocier sur les salaires. L'application de cet article a été reportée à 2013 au vu de la situation des minima de branche au regard du SMIC.

[30] Voir *Salaire minimum interprofessionnel de croissance, rapport du groupe d'experts – décembre 2009*, édité par le ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville, Paris, La Documentation française.

[31] Pour 687 branches relevant de la tutelle du ministre en charge du Travail, dont 276 couvrent chacune plus de 5 000 salariés. Sur la période 1995-2005, ces avenants concerneraient en moyenne les deux tiers des salariés ; voir Avouyi-Dovi S., Fougère D. et Gautier E. (2010), "Les négociations salariales en France : une analyse à partir de données d'entreprise [1994-2005]", *Économie et statistique*, n° 426, p. 29-65.

[32] Poisson J.-F. et Biehler M. (2009), *La négociation collective et les branches professionnelles*, rapport remis au Premier ministre, Paris, La Documentation française, p. 41.

[33] Le SMIC s'applique alors à la place des minima. Ces 48 branches couvrent plus de 2,4 millions de salariés (données DGT).

[34] En revanche la probabilité d'avoir un accord salarial semble être plus faible dans les entreprises d'un secteur qui emploie au niveau local beaucoup de salariés au voisinage du SMIC. Voir Avouyi-Dovi S. et al. (2010), *op. cit.*

[35] Chaque année près d'une centaine de branches sont concernées.

[36] André C. et Breda T. (2011), *op. cit.*



recommandations de la branche jouaient un rôle (primordial ou secondaire) dans les revalorisations salariales<sup>(37)</sup>. Les classifications et grilles de branche restent très structurantes : plus de 60 % des établissements s'en servent pour fixer le salaire de base des ouvriers ou employés, déterminer la hiérarchie salariale, ou en matière de prévoyance et de retraite complémentaire (tableau 1). Cependant l'influence des accords de la branche, pour certaines dimensions de la politique salariale, semble avoir reculé entre 1998 et 2004<sup>(38)</sup>.

Cette moindre emprise tient notamment au fait que les rémunérations effectives sont supérieures aux minima conventionnels dans bon nombre d'entreprises, notamment lorsque l'on monte dans la grille des classifications. La régulation de branche concerne surtout le salaire de base et certaines primes (ancienneté...), mais elle influence peu les composantes réversibles et/ou individualisées ; si la "convention collective reste le lieu de définition d'un ordre social dans lequel s'inscrit la négociation d'entreprise [...], la portée de cet ordre social a été nettement affaiblie ces dernières années par la complexification des formes de rémunération<sup>(39)</sup>".

**Tableau 1**  
**Le rôle des conventions collectives de branche dans la politique salariale d'entreprise\***

	1998	2004
<b>Part des établissements où un système formalisé de classification de branche est utilisé pour :</b>		
Fixer le montant du salaire de base des ouvriers ou employés	66%	60%
Fixer le montant du salaire de base des cadres	ND	47%
<b>Part des établissements où la convention collective de branche est utilisée pour :</b>		
La hiérarchie salariale des emplois	72%	66%
Le calcul des primes (ancienneté, treizième mois, etc.)	68%	56%
L'épargne salariale (primes d'intéressement, de participation, plans d'épargne salariale)	ND	30%
La retraite complémentaire et la prévoyance maladie	ND	66%
Le temps de travail (durée, aménagement)	ND	76%

Champ : établissements de 20 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

Source : enquête REPONSE 2004-2005 et 1998-1999, questionnaires auprès des représentants de la direction, DARES, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé.

\* D'après les représentants de la direction.

## La négociation salariale d'entreprise se développe...

L'affaiblissement du rôle de la branche suppose un renforcement de l'entreprise comme espace de régulation, que ce soit par la négociation collective, les décisions unilatérales des employeurs, ou l'individualisation de la relation salariale. La négociation d'entreprise se développe notamment depuis les années 1980, les réformes "Auroux" (1982) lui ayant ouvert un cadre légal plus propice (obligation annuelle de négocier sur les salaires et le temps de travail, renforcement du rôle du comité d'entreprise, possibilité de dérogation par accord collectif dans certains domaines). Le nombre d'accords d'entreprise sur les salaires et primes en témoigne : de moins de 4 000 dans les années 1980, ils sont passés à près de 6 000 en 1997 et 12 000 en 2009<sup>(40)</sup>. Cette diffusion traduit une décentralisation progressive de la négociation, variable cependant d'un secteur à l'autre et selon la taille des entreprises. En 2007, seuls 16 % des entreprises de dix salariés ou plus déclaraient avoir engagé des discussions ou négociations salariales, contre 91 % au-dessus de 500 salariés. Près de deux salariés sur trois sont ainsi susceptibles de voir leur rémunération influencée par une négociation d'entreprise<sup>(41)</sup>.

## ... mais demeure souvent articulée avec les conventions collectives de branche

Les possibilités de déroger aux normes conventionnelles ou légales dans un sens moins favorable au salarié ne s'appliquent pas aux salaires minima ni aux classifications (loi du 4 mai 2004). Le code du travail permet en revanche aux entreprises d'adapter les normes salariales énoncées par la branche<sup>(42)</sup>, par exemple en répartissant autrement les augmentations salariales recommandées. Elles peuvent aussi indirectement s'en émanciper en jouant sur l'organisation du temps de travail (aménagements d'horaires, modulation, annualisation, heures supplémentaires, etc.), domaine dans lequel les possibilités de dérogation ont toujours été les plus importantes<sup>(43)</sup>. Enfin, les plus grandes entreprises disposent souvent de leurs propres grilles de classification salariale, s'articulant de façon souple avec les grilles conventionnelles de branche. La négociation salariale d'entreprise s'inscrit donc encore souvent dans une logique de complémentarité et de

[37] Calculs issus de l'enquête REPONSE 2004-2005, DARES.

[38] Cette baisse peut à la fois signifier un moindre usage de ces formes de rémunération dans les entreprises (prime d'ancienneté, par exemple) et un moindre recours à la convention collective pour les fixer lorsqu'elles existent.

[39] Castel N., Delahaie N. et Petit H. [2011], "Quels modes de négociation face à des politiques salariales renouvelées ?", rapport de recherche du CEE, n° 68, p. 36.

[40] Il s'agit des accords collectifs et avenants conclus avec des délégués syndicaux, des élus du personnel ou des salariés mandatés, et marginalement des procès verbaux de désaccords et des dénonciations. Sources : "Bilans de la négociation collective", ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé, DGT/DARES ; Naboulet A. [2011], "Les accords collectifs d'entreprise conclus en 2009 : un dynamisme entretenu par des incitations à négocier", DARES analyses, n° 31.

[41] Demaillly D. et al. [2010], op. cit.

[42] Voir Gaudu F. [2011], "Le salaire et la hiérarchie des normes", *Droit social*, n° 1, janvier.

[43] Depuis la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, les accords de branche n'ont plus qu'un caractère supplétif dans ce domaine.

mieux disant par rapport aux normes de branche. L'articulation entre les deux niveaux diffère selon le rôle que les entreprises reconnaissent à la branche et leur propre pratique de la négociation collective<sup>(44)</sup>. Dans la banque, l'automobile ou l'énergie, où dominent de grands groupes, la négociation d'entreprise prime sur celle de la branche qui, bien qu'active, n'a qu'un impact très limité sur les salaires. Dans les biens intermédiaires ou d'équipement, les deux se conjuguent mais l'influence de la branche est plutôt secondaire. Elle pèse autant que la régulation locale dans les transports, mais l'emporte dans la construction, la santé ou l'action sociale, où la négociation d'entreprise est plus rare. Enfin, ni l'une ni l'autre n'a de poids majeur dans le commerce ou les services aux particuliers : le SMIC, qui s'applique à une part importante des salariés, y est la principale référence.

### Les limites de la négociation d'entreprise

Si la négociation d'entreprise a pris plus de place dans la régulation salariale, son rôle effectif et ses modalités ont été affectés par la diversification et la complexification des politiques de rémunération. Aussi bien en 1998 qu'en 2004, les négociations et discussions en entreprise portaient avant tout sur l'évolution de la masse salariale (deux cas sur trois) et sa répartition entre augmentations générales et individuelles<sup>(45)</sup>. En revanche, les critères d'attribution des hausses ne sont discutés ou négociés que dans 30 % des établissements. L'individualisation limite ainsi la portée de la négociation salariale, qui traditionnellement vise d'abord les augmentations collectives.

Il en va de même du développement des composantes périphériques du salaire, même collectives : l'intéressement, la participation, l'épargne salariale et la prévoyance font l'objet d'accords collectifs nombreux, mais selon des modalités de négociation spécifiques<sup>(46)</sup> qui s'inscrivent à la marge de la négociation annuelle sur les salaires. Dans les faits, on assiste en outre, sinon à une substitution entre les deux formes de rémunération, du moins à leur mise en concurrence lors des négociations, ce qui place les représentants syndicaux dans une posture difficile vis-à-vis des salariés.

L'effectivité des négociations salariales paraît également sujette à caution. Interrogés sur l'impact des négociations ou discussions salariales dans leurs établissements, les représentants de la direction considèrent à 70 % que

la décision finale n'aurait pas été différente sans négociation ; les représentants des salariés sont plus partagés (tableau 2). Si ces opinions reflètent en partie des "postures" propres aux différents acteurs, qui légitiment ainsi leur rôle, elles révèlent aussi leurs doutes quant au déroulement effectif des négociations d'entreprise.

Sur le plan économétrique, il semble difficile de quantifier l'effet de la négociation d'entreprise sur le niveau ou l'évolution des rémunérations effectivement versées<sup>(47)</sup>. La difficulté est surtout d'isoler une composante institutionnelle précise dans un système où, comme en France, les divers canaux de régulation s'imbriquent.

**Tableau 2**  
Incidence de la négociation d'entreprise sur la politique salariale

S'il n'y avait pas eu cette négociation, la décision de la direction sur les salaires de 2004 aurait-elle été ...	Réponse représentants direction*	Réponse représentants salariés**
Très différente	4	21
Différente	23	27,5
Pas différente	70	49,5
NSP	3	2

\* Champ des établissements de 20 salariés et plus du secteur marchand où une discussion ou une négociation salariale a été menée en présence du représentant de la direction interrogé.

\*\* Champ des établissements de 20 salariés et plus où au moins une instance représentative du personnel, élue ou désignée, est présente, et où une discussion/négociation salariale pour 2004 a été menée en présence de l'IRP interrogée.

Source : enquête REPONSE 2004-2005, DARES, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé. Calculs Centre d'analyse stratégique.

Des témoignages plus qualitatifs<sup>(48)</sup> étayent cependant l'idée selon laquelle les négociations salariales annuelles seraient souvent formelles et peu productives, car sans réelles marges de manœuvre. En cause notamment l'éloignement croissant entre lieu de négociation (l'établissement, l'entreprise) et centre de décision effectif (tête de groupe, par exemple). Les interlocuteurs syndicaux ne disposent parfois pas des informations leur permettant d'appréhender les enjeux salariaux à l'échelle de ces groupes, et sont par ailleurs confrontés à des directions ne disposant pas d'une réelle autonomie de négociation. La césure entre cadres et non-cadres joue également : les premiers étant les plus concernés par les rémunérations individualisées et variables, il est difficile de les associer à une négociation globale.



[44] Voir Castel N. et al. [2011], *op. cit.* ; Jobert A. et Saglio J. [2005], "La mise en œuvre des dispositions de la loi du 4 mai 2004 permettant aux entreprises de déroger aux accords de branche", *La négociation collective en 2004*, ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale, éditions Législatives, p. 309-348.

[45] Enquête REPONSE 2004-2005.

[46] Pour faciliter la mise en place de ces dispositifs dans les petites et moyennes entreprises, les accords peuvent être conclus par des élus du personnel ou être ratifiés directement par référendum ; Naboulet A. [2011], "Que recouvre la négociation collective d'entreprise en France ? Un panorama des acteurs, des textes et des thématiques entre 2005 et 2008", *Document d'étude de la DARES*, n° 163.

[47] Brahami A. et Daniel C. [2004], "Quels effets de la négociation salariale d'entreprise sur l'évolution des salaires entre 1999 et 2001 ?", *Document d'étude de la DARES*, n° 87 ; Bréda T. [2010], "Firms' rents, workers' bargaining power and the union wage premium in France", *Working Paper*, n° 2010-25, École d'économie de Paris.

[48] Voir Castel N. et al. [2011], *op. cit.*, qui procèdent à des études détaillées et des entretiens dans une dizaine d'entreprises appartenant à deux champs d'activité : l'automobile et les centres d'appel.

Si les dernières décennies ont été au total marquées par l'individualisation et la décentralisation des négociations salariales vers l'entreprise, la régulation de branche demeure non négligeable et l'action des pouvoirs publics sur les bas salaires s'est plutôt renforcée. On peut cependant s'interroger aujourd'hui sur l'influence effective de la négociation collective, qu'elle soit de branche ou d'entreprise, sur la dynamique salariale dans son ensemble.

Au regard des multiples enjeux macroéconomiques qui sont associés aux politiques salariales (évolution du pouvoir d'achat, inégalités, coût du travail et compétitivité, chômage, mutations de l'emploi...) et qui ne sont pas nécessairement tous pris en compte dans les négociations de branche et d'entreprise, il semblerait utile de renforcer le dialogue social en matière salariale au niveau national interprofessionnel.

Un processus de concertation nationale périodique (annuel ou biennal), réunissant pouvoirs publics et partenaires sociaux, permettrait ainsi d'évaluer et de discuter la dynamique salariale dans ses multiples dimensions macroéconomiques, conjoncturelles et structurelles. Il aurait pour objectif d'offrir un cadre commun (indicateurs de référence, comparaisons, priorités éventuelles...) pouvant faciliter la coordination des négociations salariales au niveau des branches et des entreprises.

Une telle concertation pourrait s'inscrire dans le cadre préexistant de la Commission nationale de la négociation collective, où les partenaires sociaux disposent déjà d'un rôle consultatif essentiellement en matière de fixation du SMIC et de suivi des minima conventionnels. La consultation pourrait ainsi prendre appui sur les ressources qu'offre cette instance (rapport du comité consultatif d'experts pour la revalorisation du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier, sous-commission "salaire"), mais l'objectif serait d'élargir le champ d'analyse au-delà des minima légaux et conventionnels, pour envisager les autres dimensions des politiques de rémunération (place de l'individualisation et des composantes liées à la performance, épargne salariale, prévoyance).

Ne s'agissant pas *stricto sensu* d'une négociation collective, la concertation pourrait être ouverte à des organisations professionnelles ne siégeant pas de droit à la CNCC.

**CONCLUSION** Dans les dernières décennies, il apparaît finalement que la modération salariale et la déformation de la structure des salaires, ainsi que l'évolution des pratiques de rémunération et des modes de régulation, reflètent la recherche permanente d'un équilibre entre les deux piliers de la croissance française : la consommation des ménages (qui suppose la progression du pouvoir d'achat) et la compétitivité des produits (qui renvoie notamment à la maîtrise du coût salarial). Cette nécessaire conciliation, qui a également dû intégrer la montée du chômage, peut expliquer que les évolutions salariales ont été moins marquées que dans d'autres pays ayant privilégié leurs exportations. Dans le contexte actuel de ralentissement économique, la définition de cet équilibre est un exercice encore plus complexe qui devrait prendre appui sur un dialogue social interprofessionnel élargi et renforcé en matière de politiques salariales.

► **Mots clés** : salaires, modération salariale, négociation collective, SMIC, inégalités, coût du travail, pouvoir d'achat, productivité du travail.



Jean-Louis Dayan, Antoine Naboulet,  
avec la collaboration de Christel Gilles,  
département Travail Emploi

## PROPOSITION

**Instaurer une concertation sociale périodique au niveau national, dans le cadre de la Commission nationale de la négociation collective, visant à apprécier globalement la dynamique salariale et à offrir un cadre macroéconomique pour les négociations salariales de branche et d'entreprise.**

DERNIÈRES  
PUBLICATIONS  
À CONSULTER

sur [www.strategie.gouv.fr](http://www.strategie.gouv.fr), rubrique publications

### Notes d'analyse :

N° 282 ■ Le cerveau et la loi : éthique et pratique du neurodroit  
(septembre 2012)

N° 281 ■ La transition énergétique allemande est-elle soutenable ?  
(septembre 2012)

N° 280 ■ Vers des prix du pétrole durablement élevés et de plus en plus  
volatils (septembre 2012)

N° 279 ■ De Durban à Doha : l'Europe doit confirmer son retour  
dans les négociations climatiques (septembre 2012)

N° 278 ■ La participation des habitants :  
trois pistes pour rénover la politique de la ville (septembre 2012)

N° 277 ■ Aider les parents à être parents.  
Le soutien à la parentalité, une perspective internationale  
(septembre 2012)

N° 276 ■ Des technologies compétitives au service du développement  
durable (septembre 2012)

Retrouvez les dernières actualités du Centre d'analyse stratégique sur :

-  Internet : [www.strategie.gouv.fr](http://www.strategie.gouv.fr)
-  Facebook : [centredanalysestrategique](https://www.facebook.com/centredanalysestrategique)
-  Twitter : [Strategie\\_Gouv](https://twitter.com/Strategie_Gouv)



La Note d'analyse n° 283 -  
septembre 2012 est une publication  
du Centre d'analyse stratégique

Directeur de la publication :  
Vincent Chriqui, directeur général

Directeur de la rédaction :  
Hervé Monange,  
directeur général adjoint

Secrétaires de rédaction :  
Delphine Gorges,  
Valérie Senné

Impression :  
Centre d'analyse stratégique

Dépôt légal : septembre 2012  
N° ISSN : 1760-5733

Contact presse :  
Jean-Michel Roullé, responsable  
de la communication  
01 42 75 61 37 / 06 46 55 38 38  
[jean-michel.roulle@strategie.gouv.fr](mailto:jean-michel.roulle@strategie.gouv.fr)



Le Centre d'analyse stratégique est une institution d'expertise et d'aide à la décision placée auprès du Premier ministre. Il a pour mission d'éclairer le gouvernement dans la définition et la mise en œuvre de ses orientations stratégiques en matière économique, sociale, environnementale et technologique. Il préfigure, à la demande du Premier ministre, les principales réformes gouvernementales. Il mène par ailleurs, de sa propre initiative, des études et analyses dans le cadre d'un programme de travail annuel. Il s'appuie sur un comité d'orientation qui comprend onze membres, dont deux députés et deux sénateurs et un membre du Conseil économique, social et environnemental. Il travaille en réseau avec les principaux conseils d'expertise et de concertation placés auprès du Premier ministre : le Conseil d'analyse économique, le Conseil d'analyse de la société, le Conseil d'orientation pour l'emploi, le Conseil d'orientation des retraites, le Haut Conseil à l'intégration.

[www.strategie.gouv.fr](http://www.strategie.gouv.fr)