



Paris, le 20 septembre 2012

Présentation de la Note d'analyse

« Salaires et politiques salariales. Quelles perspectives ? »

Judi 20 septembre 2012

Intervention d'Hervé Monange,
Directeur général adjoint du Centre d'analyse stratégique

Seul le prononcé fait foi

Contexte

Les débats sont récurrents sur l'évolution du pouvoir d'achat, sur le salaire minimum, la compétitivité ; réforme de la négociation collective alors qu'on a peu de vision à long terme (au-delà des années 2000) et globale sur le système salarial français.

Pourquoi cette étude ?

L'objectif de cette note était de proposer une vision synthétique des évolutions salariales en France au cours des dernières décennies en réunissant deux grandes perspectives :

- rendre compte de l'évolution des principaux indicateurs caractérisant la progression des salaires, l'évolution de l'échelle des salaires, en prenant un recul temporel suffisant et en nuanciant selon les sous-périodes, les secteurs, et les types d'emplois ;

- mettre en regard les mutations, notamment institutionnelles, des modes de régulations des salaires, qu'il s'agisse de l'évolution des modes de rémunération au niveau des entreprises, du rôle de l'État dans la détermination des (bas) salaires, ou encore de la place de la négociation collective, de branche et d'entreprise.

Cette mise en perspective permet de montrer comment les tendances salariales observées au niveau agrégé prennent corps dans les transformations des modes institutionnels de fixation des salaires.

Ce que dit la note

1. L'installation d'une modération salariale depuis les années 80 : un fait majeur en longue période

Une première tendance soulignée concerne la modération salariale, entendue comme le rythme de progression des salaires réels (et donc du pouvoir d'achat) en référence aux gains de productivité.

- Les salaires connaissent en France un changement de régime décalé par rapport à celui de la croissance (1982 VS 1974), mais dès lors très marqué et rapide.
- Il n'y a pas eu depuis les années 80 de remise en cause de ce nouveau régime, mais de seulement des modulations d'intensité selon les périodes. Depuis 25 ans (y compris en période de forte reprise, comme entre 1997 et 2000), les hausses des salaires réels sont « calées » sur des gains de productivité qui ralentissent par palier.
- De ce fait, la part des salaires bruts retrouve son niveau de 1973 dès 1987 (environ 65%), soit après 5 ans de modération forte, et se stabilise depuis lors à un niveau inférieur à celui des 30 glorieuses (hors récession de 2009)
- Néanmoins cette stabilité doit être nuancée car la composition de la masse des salaires continue de se déformer. La part des salaires nets a quasi continûment baissé, mais au profit de la part socialisée des salaires au travers des cotisations sociales, surtout salariales.
- La tendance à la modération salariale n'est pas propre à la France, mais largement répandue dans l'UE. Seule l'intensité de cette modération, selon les sous-périodes, varie selon les pays. La France a connu depuis les années 90 une modération salariale qui peut passer comme relativement moins stricte que d'autres pays ayant privilégié la compétitivité de leurs exportations.

2. La hiérarchie des salaires connaît aussi des changements structurels

Globalement depuis les années 60 on a assisté à une ouverture de l'éventail des rémunérations puis à un resserrement.

- Sous l'effet des transformations de l'appareil productif (tertiarisation, féminisation, chute de l'emploi industriel non qualifié) : l'industrie rattrape et dépasse le tertiaire, la rapport cadres/ouvriers s'ouvre puis se referme

- b. Sous l'effet des politiques publiques : du SMIG voiture-balai au SMIC outil de redistribution (1950-80). **Tassement de l'échelle par le bas**
- c. Sous l'effet de la montée du chômage et du sous emploi : bas salaires, salariés pauvres, explosion des très hauts salaires
- d. Si les inégalités salariales semblent ne pas avoir progressé en France en moyenne lors des dernières décennies, à la différence de nombreux autres pays, d'autres formes d'inégalités salariales se sont développées liées aux durées annuelles d'emploi ; la combinaison du tassement de la hiérarchie des salaires par le bas et de l'explosion des très hauts revenus a par ailleurs pu contribuer à une hausse des inégalités ressenties.

Ces évolutions s'accompagnent et sont entretenues par une mutation des politiques et régulations salariales

3. Au niveau des formes de rémunération utilisées dans les entreprises :

- a. Diversification des politiques salariales, selon les entreprises et types d'emplois,
- b. Évolution des pratiques fordiennes vers des politiques de rémunération « mixtes » superposant individualisation et réversibilité aux augmentations générales ;

4. Au niveau des régulations salariales collectives impliquant directement l'État :

- a. Une influence croissante de l'intervention publique sur les bas salaires, au travers des revalorisations du SMIC ;
- b. Mais aussi et de façon croissante via les politiques de réduction du coût du travail peu qualifié et de compléments aux faibles revenus salariaux (PPE, RSA).

5. Au niveau de la régulation conventionnelle :

- a. Une régulation salariale de branche persistante bien qu'en recul, et sous contrainte du SMIC ;
- b. Un développement de la négociation collective d'entreprise, en complément ou en substitution de la négociation de branche, comme dans de nombreux pays européens (tendance à la décentralisation) ;
- c. Des négociations annuelles sur les salaires qui se heurtent souvent à des marges de manœuvre effectives limitées, à l'individualisation des politiques salariales, au développement de composantes périphériques aux salaires de base...

Les enjeux aujourd'hui et la proposition

L'évolution du système salarial reflète le choix ancien d'un équilibre entre les 2 piliers de la croissance, compétitivité et consommation : doit-on aujourd'hui poursuivre ou miser plus franchement sur la compétitivité ? Le partage salaires/profits est-il optimum ?

Ces questions ne trouvent pas de réponses directes dans la note, qui est focalisée sur la seule question salariale et ne prétend pas analyser des dimensions connexes aussi importantes que la compétitivité, la fiscalité ou les questions d'emploi.

La grande conférence sociale de juillet dernier a d'ores et déjà fixé plusieurs chantiers prioritaires afin d'assurer des systèmes de rémunération justes et efficaces :

- réflexion sur règles de revalorisation du SMIC. Sur le fondement des travaux d'un groupe de travail interministériel, le gouvernement présentera, avant la fin 2012, un projet de texte qui sera soumis et débattu avec les partenaires sociaux ;
- redynamisation du dispositif de suivi des négociations salariales de branche ;
- principe d'une négociation interprofessionnelle en 2013 sur les dispositifs de participation financière et d'épargne salariale ;
- présentation avant la fin 2012 d'un projet de loi visant à empêcher les pratiques de rémunérations abusives des dirigeants et à renforcer le cadre de la gouvernance d'entreprise sur ce point, notamment par la participation de représentants des salariés au comité de rémunération.

En appui, du *point* de vue des mécanismes de régulation collective des salaires, il nous semblerait pertinent de promouvoir une concertation sociale périodique au niveau national, couvrant l'ensemble des dimensions relatives à l'évolution des modes de rémunération du travail.

En effet, en matière salariale, si la négociation collective de branche et d'entreprise occupe une place significative, le dialogue social national interprofessionnel est relativement restreint. On peut pourtant considérer que c'est à ce niveau que l'on est plus à même d'appréhender les différents enjeux macroéconomiques et sociaux associés à la dynamique des salaires et aux modes de rémunération des salariés. Développer la concertation sociale à ce niveau, entre partenaires sociaux et pouvoirs publics, pourrait participer à la définition d'un cadre macroéconomique pour les négociations salariales se déroulant ensuite dans les branches et les entreprises.

Une telle concertation pourrait s'inscrire dans le cadre de la commission nationale de la négociation collective, instance où les partenaires sociaux représentatifs et l'État sont déjà amenés à échanger sur les questions du SMIC et des minima conventionnels. La concertation envisagée aurait cependant pour vocation de dépasser largement la seule question des minima collectifs pour examiner les tendances concernant l'ensemble des formes de rémunération, incluant notamment celles adossées à la performance individuelle ou collective, l'épargne salariale, la prévoyance...

- **Contact Presse**

Centre d'analyse stratégique

Jean-Michel Roullé

Responsable de la communication

Tél. : +33 (0) 1 42 75 61 37

jean-michel.roulle@strategie.gouv.fr