France : baisse de régime. Les salaires sur longue période

Michel HUSSON

Cet article [1] propose un panorama de l'évolution à long terme des salaires en France, selon deux axes principaux : la dynamique salariale d'ensemble et les inégalités à l'intérieur du salariat. Les évolutions récentes du salaire depuis l'irruption de la crise sont ensuite analysées par référence à cette mise en perspective. La logique d'ensemble de l'article s'articule donc en trois temps : la rupture des années 1980 conduit à une progression modérée du salaire, déconnectée des gains de productivité qui tendent eux-mêmes à ralentir (I) ; la question de la répartition à l'intérieur de la masse salariale prend donc d'autant plus d'importance (II) ; la crise actuelle risque de déboucher sur un gel des salaires (III) qui va faire passer la question des inégalités salariales au premier plan.

I. D'un régime salarial à l'autre

Cette première partie commence par décrire l'évolution des salaires en France dans une perspective de long terme et montre comment on passe, au début des années 1980, d'un régime salarial à un autre. Depuis le début des années 1990, la part des salaires reste à peu près constante, et la progression du salaire ne présente que d'assez faibles fluctuations. A partir de ce constat, on s'interroge ensuite sur les liens entre les salaires et l'activité économique, sous trois aspects : la compétitivité, le « coût du travail », et la demande.

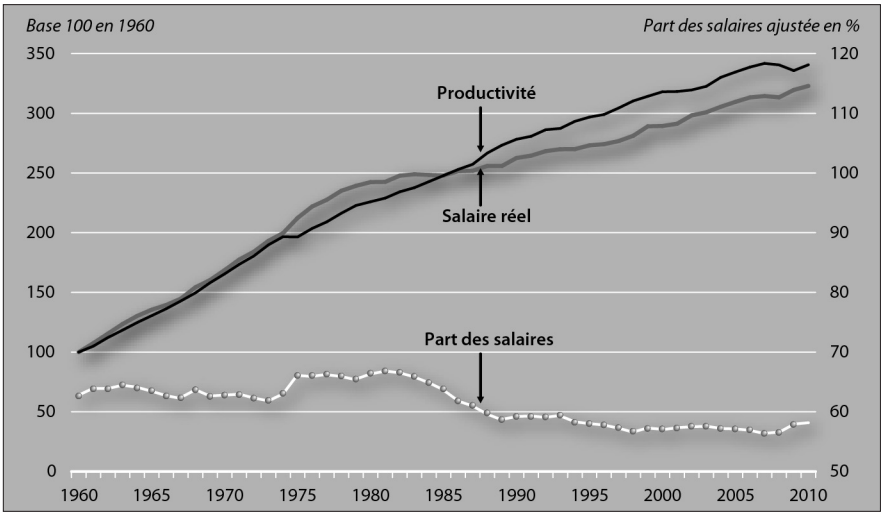
1. Cet article s'appuie en partie sur une contribution à un livre collectif (Husson, Sommeiller, Vincent, 2012).

I.1. La grande rupture des années 1980

La trajectoire de la part des salaires dans la valeur ajoutée dépend de l'évolution comparée du salaire (y compris cotisations sociales) et de la productivité du travail : quand le salaire augmente plus vite que la productivité, la part des salaires dans la valeur ajoutée augmente, et *vice versa*. Le choix de raisonner sur la part des salaires est justifié par le fait que c'est la productivité du travail qui permet la progression du pouvoir d'achat et qu'une part des salaires constante peut être considérée comme une norme de répartition équitable des gains de productivité. Ces deux grandeurs peuvent être mesurées soit par heure de travail, soit par tête. Le salaire réel est le pouvoir d'achat du salaire rapporté aux prix à la consommation, tandis que la productivité du travail est calculée à partir d'une valeur ajoutée à prix courants. La part des salaires dépend donc aussi des prix relatifs (prix de la valeur ajoutée rapporté au prix à la consommation), mais on peut en faire abstraction sur longue période.

L'évolution de la part des salaires calculée sur l'ensemble de l'économie permet de distinguer quatre sous-périodes [2] (graphique 1) :

Graphique 1. Salaire réel, productivité et part des salaires dans la valeur ajoutée (1960-2010)



Source : base de données Ameco.

2. Cette périodisation est ici construite à partir de la base de données Ameco sur l'ensemble de l'économie. Il s'agit d'une part salariale ajustée pour tenir compte du taux de salarisation, qui attribue aux non-salariés un salaire moyen. Les données de l'Insee portant sur le champ des seules sociétés non financières conduisent à un profil un peu différent, mais qui ne remet pas en cause la périodisation d'ensemble.

- de 1960 à 1974, le salaire réel augmente à peu près à la même vitesse que la productivité : 5,0 % par an contre 4,9 %, de telle sorte que la part des salaires reste à peu près constante (tableau 1) ;

- la récession de 1974-1975 ouvre une période intermédiaire marquée par un net ralentissement de la productivité qui augmente de 2,7 points par rapport à la sous-période précédente. Le ralentissement du salaire réel est important mais cependant moins marqué, de sorte que la part des salaires augmente pour atteindre un maximum en 1982 ;

- la décennie des années 1980 correspond à une forte baisse (huit points) de la part des salaires. Elle résulte d'un très net freinage du salaire réel qui ne progresse que de 0,4 % par an entre 1982 et 1989, alors que la productivité du travail croît à un rythme annuel de 2,2 % ;

- à partir de 1989 et jusqu'avant la crise, le rythme de progression de la productivité du travail baisse à nouveau (1,2 % par an en moyenne). La progression du salaire réel est un peu inférieure, de telle sorte que la part des salaires continue à baisser doucement.

Tableau 1. Salaire réel, productivité et part des salaires dans la valeur ajoutée (1960-2008)

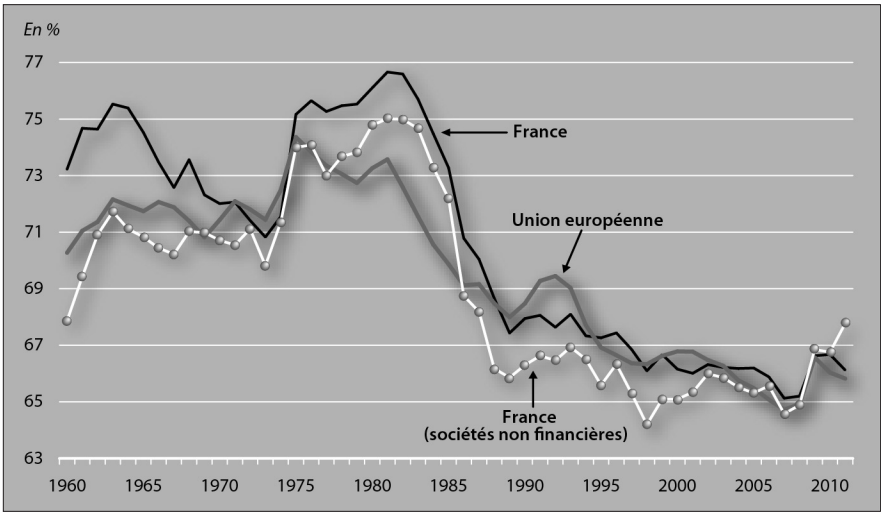
En %

	1960-1974	1974-1982	1982-1989	1989-2008
Productivité [a]	4,9	2,2	2,2	1,2
Salaire réel [b]	5,0	2,9	0,4	1,0
Variation de la part des salaires [c]	0,5	3,4	-7,9	-2,1

Taux de croissance annuels moyens en %.
a PIB aux prix de 2 000 par personne.
b Salaire moyen déflaté par le prix du PIB.
c Salaire par tête en pourcentage du PIB par personne employée.
Source : base de données Ameco.

Ce profil d'évolution de la part des salaires est propre à la France, qui ne se distingue cependant pas de la moyenne des pays européens à long terme. La principale différence concerne la période 1975-1990 : en France, la part des salaires a, dans un premier temps, augmenté beaucoup plus vite que dans l'ensemble de l'Union européenne, puis elle a baissé brutalement pour rejoindre la moyenne européenne. A partir de 1989, la part des salaires recule lentement et se stabilise sur le champ des sociétés non financières, puis elle remonte avec la crise (graphique 2).

Graphique 2. Part des salaires dans la valeur ajoutée en France et en Europe (1960-2010)



Source : base de données Ameco. Union européenne à 15.

Le levier du chômage

Le constat d'une baisse généralisée de la part des salaires à partir des années 1980 fait consensus. On a vu que la France ne se distingue que par son profil temporel particulier, en marche d'escalier. Le débat porte donc plutôt en France sur la question de savoir si son niveau actuel est significativement inférieur à celui des Trente Glorieuses [3].

La question se pose ensuite de savoir comment on peut expliquer une telle inflexion. Plusieurs études – la plus récente étant celle de l'OCDE (2012) – cherchent à en rendre compte par une batterie d'indicateurs décrivant les effets des mutations technologiques, de la mondialisation, des institutions, du prix du pétrole, des taux d'intérêt. On a discuté ailleurs (Husson, 2010) de ces exercices dont le point commun est d'oublier le rôle de levier du chômage qui a permis de modifier durablement le mode de distribution des gains de productivité au détriment des salariés.

Ce mouvement à long terme de la part des salaires peut s'interpréter en termes d'indexation du salaire à la productivité. Un degré d'indexation égal à 1 signifie qu'une progression de 1 % de la productivité du travail conduit à une augmentation de 1 % du salaire. L'hypothèse centrale est que le degré d'indexation ainsi défini est modulé par le taux de chômage. Ce dernier fonctionne comme un levier qui assure le passage entre deux « normes salariales » : jusqu'au début des années 1980, le salaire réel tend à s'indexer sur les gains de productivité, contribuant ainsi à une relative

3. Ce débat a donné lieu à une abondante littérature. Voir par exemple Cotis (2009), Husson (2009), Clerc (2009), Héritier, Maurice (2010).

stabilité de la part des salaires. La baisse de la part des salaires entre 1982 et 1989 marque le passage à une nouvelle norme salariale qui se caractérise par une faible progression du salaire, relativement déconnectée des prix et de la productivité.

Ce basculement peut être illustré par une équation économétrique très ramassée qui permet de vérifier la validité de cette grille de lecture. Elle stipule que le salaire réel s'ajuste à la productivité selon un coefficient qui dépend lui-même négativement du taux de chômage. Autrement dit, les gains de productivité sont de moins en moins transférés aux salariés à

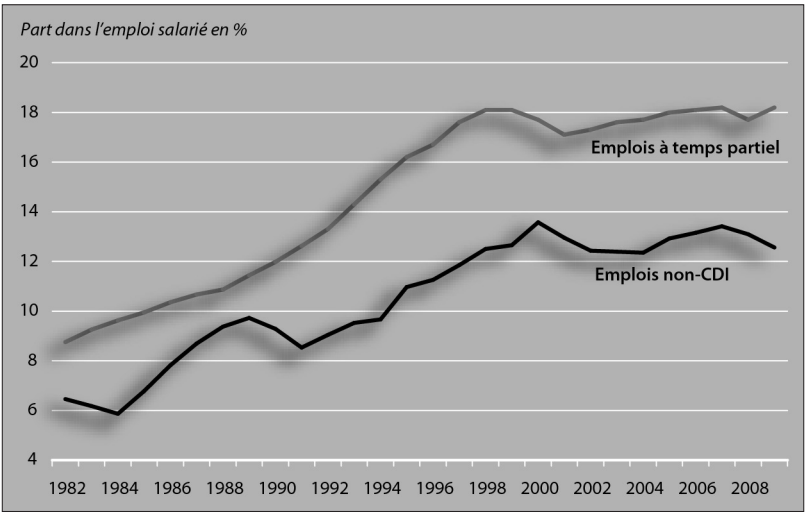
Encadré 1

Trois grandes mutations sur le marché du travail

Si le levier du chômage a joué un rôle prépondérant dans le passage d'un régime salarial à un autre, ce basculement a été rendu possible par d'autres transformations dans le fonctionnement du marché du travail, qui ont porté principalement sur les statuts d'emploi, les formes de rémunération des salariés et les pratiques salariales des entreprises.

Statuts d'emploi. Depuis 30 ans se développent les formes d'emploi atypiques : temps partiel, CDD, intérim, emplois aidés. Leur progression a été régulière pendant deux décennies, mais elle atteint une sorte d'asymptote au début des années 2000 (graphique 3). En 2011, 28 % des salariés ont un contrat de travail autre qu'un CDI à plein temps.

Graphique 3. Emplois à temps partiel et emplois non-CDI (1982-2009)



Source : Insee, Enquête emploi.

Individualisation des rémunérations. Elle prend plusieurs formes : primes, heures supplémentaires et complémentaires, épargne salariale, etc. qui représentent 12,9 % de la masse salariale totale en 2010. Une majorité de salariés (83 %) ont perçu de tels compléments (Demailly, 2012b).

Plusieurs dispositifs contribuent au développement de rémunérations non salariales : participation, intéressement et épargne retraite. En 2010, une majorité de salariés (68,2 % du total) bénéficient de l'un au moins de ces dispositifs qui représentent 4,3 % de la masse salariale totale (et 7,1 % des bénéficiaires). La progression de ce type de rémunérations a été freinée pendant la récession, où elles ont en partie servi de variable d'ajustement (tableau 2).

Tableau 2. Les rémunérations non salariales (2005-2010)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Nombre de salariés couverts (en %)	68,1	69,0	69,9	67,8	68,3	68,2
Part de la masse salariale des bénéficiaires (en %)	7,5	7,5	7,7	7,2	6,5	7,1
Participation	5,1	4,8	5,1	4,9	4,4	4,7
Intéressement	4,5	4,9	4,9	4,5	4,2	4,5
Plan d'épargne entreprise (PEE)	1,6	1,6	1,6	1,9	1,5	1,6
Plan d'épargne retraite collectif (PERCO)	2,5	1,5	1,4	1,5	1,4	1,4
Part des dispositifs dans la masse salariale totale (en %)	4,4	4,4	4,9	4,3	3,8	4,3

Sources : Dares, enquêtes ACEMO-PIPA, Amar E. (2010, 2011, 2012).

Négociations et pratiques salariales des entreprises. Le système de négociations collectives évolue selon des formes contradictoires. Selon une synthèse récente (Dayan *et al*., 2012), la régulation de branche est « sous influence du Smic » tandis que « la négociation salariale d'entreprise se développe (...) mais demeure souvent articulée avec les conventions collectives de branche ». Le mouvement le plus significatif depuis les 15 dernières années est sans doute la généralisation de pratiques salariales mixtes : « Les directions font de plus en plus souvent le choix de combiner les différents outils salariaux disponibles, individualisés et collectifs, réversibles et irréversibles, à destination des cadres comme des non-cadres » (Chaput, Wolff, 2008).

mesure que le taux de chômage augmente. Cette équation très simple fonctionne bien et retrace correctement l'évolution à long terme du salaire réel (voir l'annexe économétrique). Elle confirme l'hypothèse de départ quant au rôle du taux de chômage comme indicateur synthétique permettant de rendre compte de la « grande bascule » des années 1980, en France comme dans la plupart des pays européens [4].

4. Ce résultat va dans le même sens que d'autres études, par exemple : Desplatz *et alii* (2003).

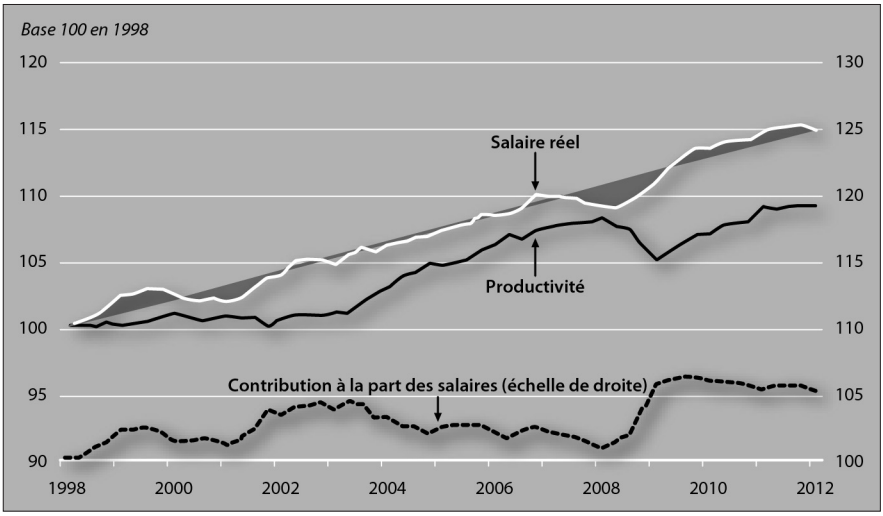
Mais il faut compléter cette analyse globale en soulignant le rôle des interventions publiques, et notamment, dans le cas de la France, de la politique de « désindexation » des salaires qui a permis de faire baisser l'inflation mais aussi de déconnecter le salaire des gains de productivité (IRES, 2009:chapitre 2). Enfin, si le taux de chômage peut être pris comme indicateur synthétique des rapports entre employeurs et salariés, toute une série de transformations ont joué aussi leur rôle : statuts d'emploi atypiques, individualisation des salaires (encadré 1).

I.2. Salaires plats depuis 20 ans

Après la baisse de la part des salaires au cours de la décennie 1980, la progression du salaire réel est modérée. Entre 1989 et 1997, il augmente comme la productivité du travail, moyennant quelques fluctuations de faible ampleur, de telle sorte que la part des salaires tend à rester constante. A partir de 1997, la progression du salaire réel suit une tendance assez régulière (de l'ordre de 1,5 %) mais on peut repérer deux écarts par rapport à cette tendance : lors du passage aux 35 heures (1997-2002) et depuis l'entrée en crise (2007-2012). Ils figurent en grisé sur le graphique 4.

La période du passage aux 35 heures est, dans un premier temps, marquée par une accélération du salaire réel moyen par tête par rapport à sa tendance. Puis les dispositifs de modération salariale freinent la progression du salaire réel, avant que celle-ci ne rejoigne sa tendance.

Graphique 4. Salaire réel et productivité par tête et part des salaires (1998-2012)

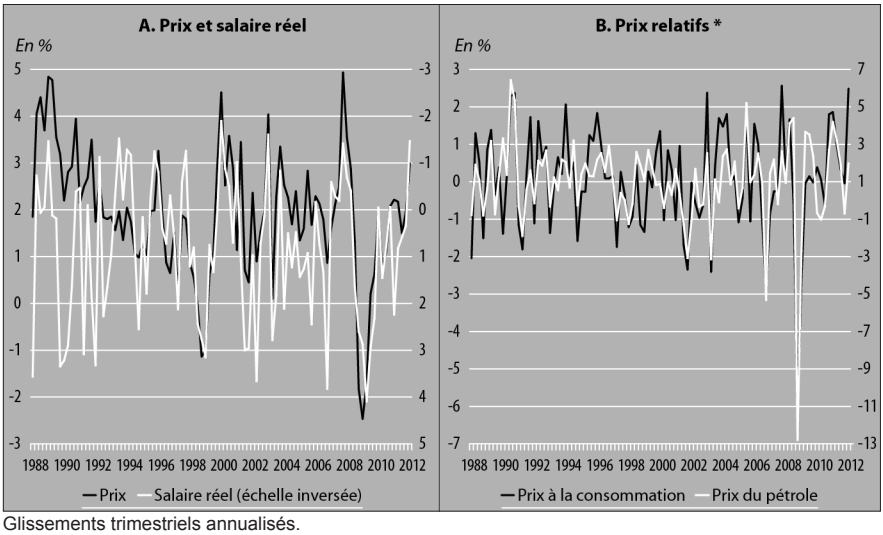


Source : Insee.

Le second écart apparaît au début de 2007 sous forme d'une baisse du salaire réel qui se prolonge jusqu'au milieu de 2008. Paradoxalement, la crise coïncide avec un rattrapage du salaire réel qui se résorbe progressivement, jusqu'à retrouver la tendance de moyen terme.

En réalité, ces deux déviations sont pour l'essentiel l'effet des mouvements de prix. C'est ce que montre le graphique 5A qui compare la croissance, trimestre par trimestre, du prix à la consommation et celle du salaire réel qui figure avec une échelle inversée. Cela veut dire que le salaire nominal progresse de manière assez inerte par rapport aux prix et que, par conséquent, le salaire réel enregistre les fluctuations à court terme des prix. La corrélation est particulièrement nette à partir du milieu des années 1990. Ces mouvements de prix relatifs renvoient pour l'essentiel au prix des matières premières, et notamment celui du pétrole (graphique 5B) : quand le prix du pétrole baisse, par exemple en 2009, le prix relatif à la consommation baisse lui aussi.

Graphique 5. Salaire réel et prix relatifs (1988-2012)



Glissements trimestriels annualisés.
* Prix relatifs par rapport au prix de la valeur ajoutée.
Sources : Insee (2012a), Energy Information Administration (2012).

Du côté de la productivité du travail, le profil est différent (graphique 4) : elle n'augmente pratiquement pas entre 1998 et 2003, comme si les gains de productivité potentiels avaient été gelés par le passage aux 35 heures, en tout cas si l'on raisonne comme ici en productivité par tête. La période suivante, entre 2003 et 2008, apparaît alors comme une phase de rattrapage : la productivité augmente à un rythme plus soutenu (1,4 % entre les premiers trimestres de 2003 et 2008). Puis survient la crise qui la

fait chuter de 3 % en un an. Il faudra deux ans pour récupérer ce creux, avant que la productivité tende à stagner de nouveau.

La contribution de ces évolutions relatives au partage de la valeur ajoutée permet de préciser la périodisation : entre 1998 et 2003, la stagnation de la productivité tend à faire augmenter la part des salaires. Le mouvement inverse s'amorce ensuite entre 2003 et 2008 et ramène cette contribution à son niveau de 1998. La crise, avec le recul de la productivité, conduit à une augmentation de la part des salaires, et donc à une dégradation du taux de marge.

Le changement de régime salarial à partir de la fin des années 1990 peut être mieux appréhendé à partir d'estimations économétriques qui visent à quantifier les liaisons entre variables et à contraster les deux grandes périodes : 1962-1989 et 1989-2009. L'évolution du salaire nominal est modélisée selon une spécification classique : elle dépend des prix, du taux de chômage, de la productivité et du Smic. La comparaison entre les estimations portant sur chacune de ces périodes permet d'illustrer les changements dans la dynamique salariale (voir l'annexe économétrique). Les différences vont toutes dans le même sens, celui d'une moindre sensibilité du salaire à ses déterminants classiques. L'indexation sur les prix est unitaire avant 1989, voisine des deux tiers ensuite. Le coefficient d'indexation sur la productivité est en moyenne de 0,4 avant (en fait, il décroît avec la montée du taux de chômage) et de 0,3 après. Le coefficient de revalorisation du Smic passe de 0,125 à 0,101 et devient très faiblement significatif. Au total, ces résultats établissent le changement profond du régime salarial entre les deux périodes.

I.3. De la dynamique sectorielle à la compétitivité

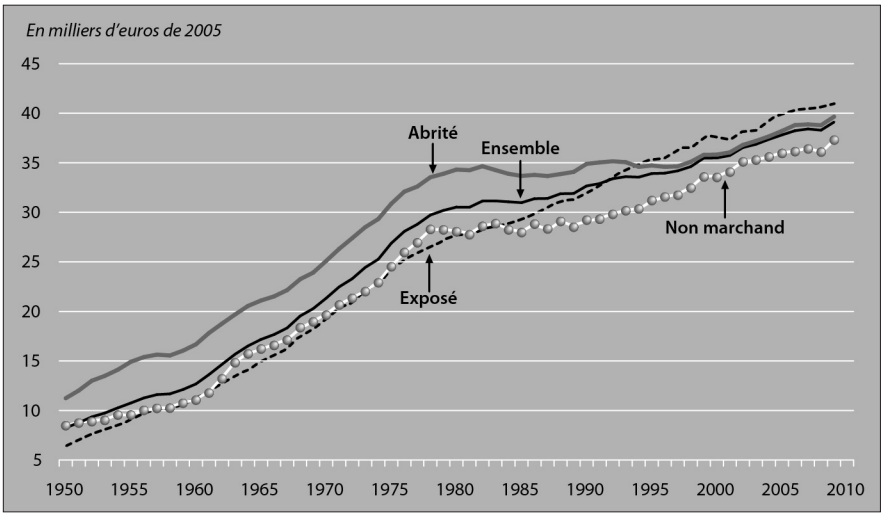
L'évolution globale des salaires recouvre une différenciation selon les grands secteurs de l'économie. Il est classique d'en distinguer trois : l'industrie manufacturière (hors énergie), les services marchands (et la construction), les services non marchands. Cette typologie est importante d'un double point de vue. En premier lieu, la productivité du travail augmente plus vite dans le secteur manufacturier que dans le reste de l'économie. On peut alors envisager plusieurs manières dont ces gains de productivité se répartissent à l'intérieur du salariat qui conduiront à une progression plus ou moins homogène des salaires d'un secteur à l'autre. Enfin, les salaires dans les services non marchands, qui correspondent pour l'essentiel aux emplois publics, obéissent à une logique de mesure spécifique.

En second lieu, cette approche est justifiée par l'inégal degré d'exposition de ces grands secteurs à la concurrence internationale. Il convient de parler de secteur exposé et de secteur abrité, même si ces catégories ne recouvrent qu'imparfaitement le secteur manufacturier d'une part, et celui

des services d'autre part. La dynamique salariale propre à chaque secteur aura donc un impact important sur la compétitivité.

Sur longue période, l'évolution globale du salaire moyen recouvre de grandes différences sectorielles, surtout à partir du début des années 1980. La progression est jusque-là relativement homogène, mais le ralentissement qui intervient alors touche particulièrement le secteur non marchand, au lendemain immédiat de la récession de 1974-1975. Entre 1980 et 2000, le salaire réel est à peu près gelé dans le secteur abrité. Il ne continue à progresser que dans le secteur exposé, même si c'est à un rythme ralenti, de telle sorte qu'il rattrape le secteur abrité à la fin des années 1990 (graphique 6).

Graphique 6. L'évolution des salaires par grands secteurs (1950-2009)



Source : Insee.

Sur une période plus récente, ces ajustements à long terme débouchent sur une évolution homogène des salaires. Entre 1998 et 2009, la progression du salaire nominal a été de 2,7 % par an dans les deux grands secteurs, exposé et abrité. Il y a là une caractéristique importante qui distingue la France d'autres pays voisins, notamment l'Allemagne. Dans le même temps, la productivité (en volume) a augmenté plus vite dans le secteur exposé, mais les prix y ont baissé de 0,6 % par an, alors qu'ils augmentaient de 2 % par an dans le secteur abrité. L'avantage en productivité du secteur exposé a donc été plus qu'annulé par le jeu des prix relatifs, si bien que la part des salaires y augmente sensiblement alors qu'elle reste à peu près constante dans le secteur abrité (tableau 3).

Tableau 3. Partage de la valeur ajoutée dans les deux grands secteurs (1998-2009)

En %

	Secteur exposé	Secteur abrité	Différence
Salaire nominal	2,7	2,7	0,0
Productivité en volume	1,9	0,5	1,4
Prix de la valeur ajoutée	-0,6	2,0	-2,6
Part des salaires	**1,4**	**0,2**	**1,2**

Taux de croissance annuels moyens.
Source : OCDE, Base de données STAN.

Cette compensation du différentiel de productivité par un différentiel de prix est un mécanisme classique qui a pour effet de répartir la valeur ajoutée entre secteurs selon un processus de péréquation des taux de marge. L'évolution de la part des salaires d'un secteur donné par rapport à la moyenne de l'économie – et donc celle du taux de marge – va ainsi dépendre de l'évolution du salaire dans ce secteur et de sa capacité à conserver ou à capter des gains de productivité.

Ce que montre aussi le tableau 3, c'est que cette péréquation ne fonctionne plus : les mouvements de prix relatifs font plus que compenser les gains de productivité supérieurs du secteur exposé. Une partie de ces gains de productivité sont donc « captés » par le secteur abrité par le jeu des prix relatifs. Toutes choses égales par ailleurs, le taux de marge dans le secteur exposé va donc baisser, y compris en valeur absolue. De ce point de vue, la situation évolue de manière très différente en France et en Allemagne depuis le début des années 2000. Alors qu'ils suivaient auparavant la même trajectoire, les taux de marge dans l'industrie se mettent à diverger, perdant cinq points en France et en gagnant plus de neuf en Allemagne.

Il y a là une caractéristique essentielle de la dynamique salariale en France au cours de la dernière décennie qui joue beaucoup sur la compétitivité de la France. Cette tendance renvoie aussi à la nécessité pour les entreprises exportatrices françaises d'ajuster leurs prix aux prix mondiaux en « pinçant » leur taux de marge. Mais elles se trouvent au départ dans une situation différente de l'Allemagne, où la progression des salaires est déconnectée entre les secteurs exposé et abrité. De plus, l'évolution des prix relatifs est très différente entre les deux pays (tableau 4). Ces éléments de différenciation jouent un rôle crucial dans l'évaluation des évolutions salariales lors des comparaisons de compétitivité entre pays. Dans le cas de la France, cette configuration a été l'une des justifications des politiques d'allègement de cotisations sociales.

Tableau 4. Croissance des prix entre 1991 et 2008

Moyenne annuelle en %

	France	Allemagne
Ensemble de l'économie	32,7	20,7
Secteur exposé	-4,0	13,5
Secteur abrité	33,7	17,5
Prix relatif exposé/abrité	-28,2	-3,4

Source : OCDE, Base de données STAN.

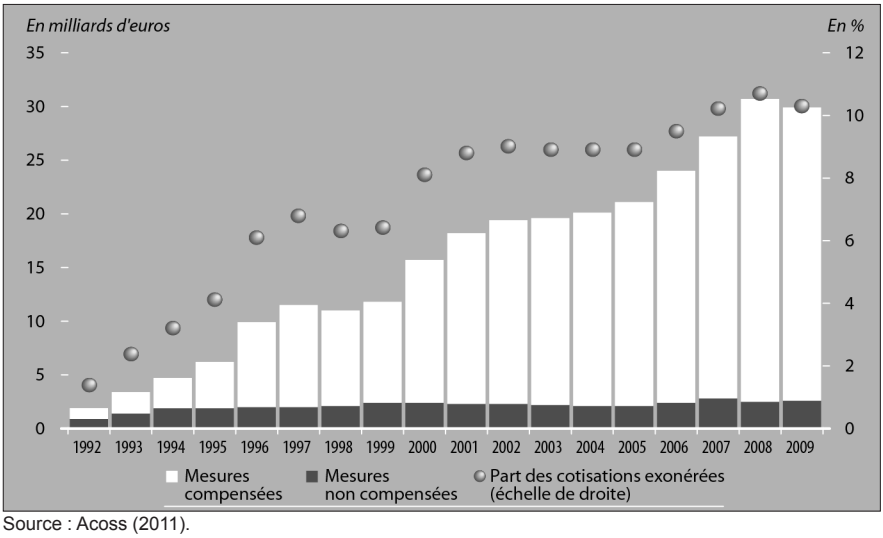
Cependant, la compétitivité ne dépend pas seulement des coûts salariaux, des coûts totaux ou des prix, mais aussi de la compétitivité hors-prix qui peut être améliorée par des dépenses d'investissement consacrées à l'innovation et à la modernisation des méthodes de production. Il faut donc rappeler ici, que, comme dans la plupart des pays européens, la baisse de la part des salaires en France n'a pas eu pour contrepartie un surcroît d'investissement mais principalement un transfert vers les actionnaires (Husson, 2010). Une telle configuration s'auto-entretient, dans la mesure où cette « ponction financière » exerce un effet en retour sur les salaires. C'est ce qu'établit une étude microéconomique récente portant sur un panel de 4 200 sociétés non financières françaises entre 1995 et 2010 (Alvarez Peralta, 2012). Elle montre que les sociétés dont le taux de distribution financière (intérêts, dividendes, rachat d'actions) est plus élevé tendent également à avoir des salaires plus bas.

Le salaire, c'est aussi les cotisations sociales

Le salaire étudié jusqu'ici recouvre l'ensemble des rémunérations. Du point de vue de l'employeur, ce « coût du travail » est composé du salaire directement versé au salarié, et du salaire indirect, ou socialisé (les « charges ») versé aux caisses de Sécurité sociale. Les mesures d'exonérations de cotisations sociales employeur visent donc à baisser le coût du travail sans réduire le salaire direct. Elles sont censées favoriser l'embauche de travailleurs peu qualifiés et/ou augmenter la compétitivité des entreprises. Les premières mesures ont été prises en 1993, et leur impact est allé en augmentant avec le temps. En 2010, l'ensemble des exonérations représentait 30 milliards d'euros, soit 10,1 % du total des cotisations. La majeure partie de ces exonérations (90,2 % en 2010) est compensée auprès de la Sécurité sociale par des transferts financés sur le budget de l'Etat (graphique 7).

Cette politique implique qu'une partie du salaire socialisé est pris en charge par les finances publiques. On pourrait d'ailleurs y ajouter les compléments salariaux passant par la prime pour l'emploi ou le revenu de

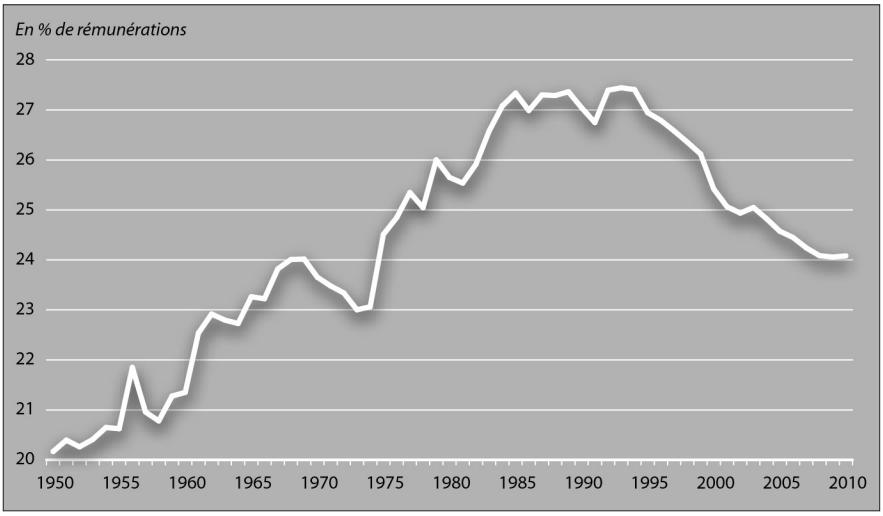
Graphique 7. Exonérations de cotisations en France (1992-2010)



Source : Acoss (2011).

solidarité active (RSA). Du côté des entreprises, l'effet de ces mesures est une baisse régulière de la part des cotisations sociales employeurs dans le total des rémunérations depuis le milieu des années 1990 (graphique 8).

Graphique 8. Cotisations sociales employeurs (1950-2010)

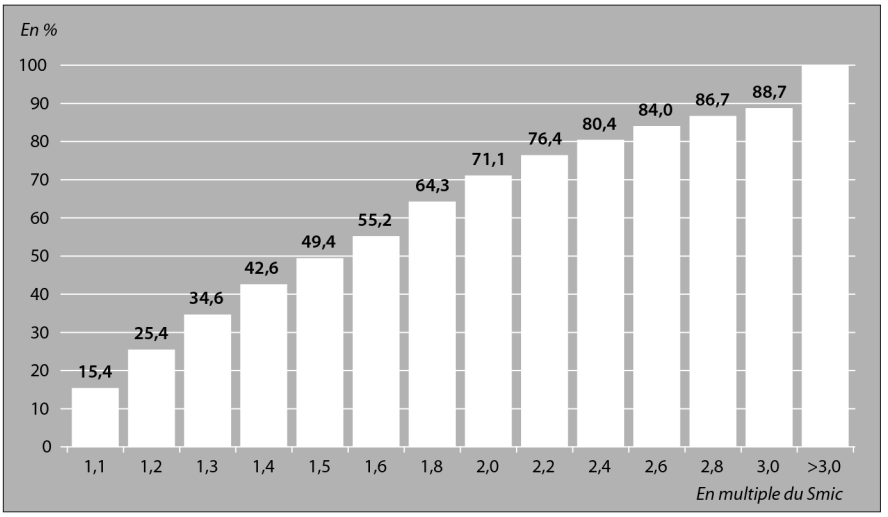


Source : Insee. Sociétés non financières.

Ces exonérations ont toujours été calibrées en proportion du Smic. Aujourd'hui, elles concernent, de manière dégressive, tous les salariés gagnant jusqu'à 1,6 Smic, soit environ 55 % des salariés (graphique 9). Le résultat

est que l'évolution du coût du travail pour l'employeur, et celle du salaire net pour le salarié, se sont mises à diverger, et que le coût relatif du travail peu qualifié a nettement diminué.

Graphique 9. Répartition des salariés selon le salaire horaire en 2008



Note : 25,4 % des salariés gagnent moins de 1,2 Smic.
Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus, sauf stagiaires, intérimaires ; ensemble des secteurs sauf agriculture et administrations.
Source : Goarant, Muller (2011).

Trois arguments ont été invoqués pour justifier cette politique. La première est celle de la compétitivité : en réduisant le coût du travail, on améliore la compétitivité des entreprises françaises, confrontées à des concurrents soumis à des réglementations sociales moins généreuses. La deuxième concerne la création d'emplois : le coût du travail des salariés moins qualifiés serait supérieur à leur productivité et les allègements de cotisations sont alors présentés comme un moyen de réduire cet écart. Enfin, le passage aux 35 heures a été accompagné de baisses de cotisations destinées à compenser auprès des employeurs l'augmentation du salaire horaire résultant de la règle de maintien du salaire mensuel.

Le bilan de cette politique a donné lieu à de nombreuses controverses dont on peut rendre compte à partir des trois objectifs rappelés ci-dessus. En ce qui concerne la compétitivité, il faut introduire à nouveau la distinction entre secteur exposé et secteur abrité et signaler que les bas salaires sont moins nombreux dans le secteur exposé. En 2011, la proportion de bas salaires est en effet de 4,6 % dans l'industrie, contre 19,1 % dans les services (Demailly, 2012a). Il n'est donc pas surprenant qu'en 2006 un rapport – non publié – de la Cour des comptes ait souligné que les allègements

bénéficiaient pour l'essentiel à des activités tertiaires, notamment la grande distribution, non soumises directement à la concurrence internationale, et pour lesquelles ils constituaient un véritable effet d'aubaine (*Liaisons sociales*, 2006). Dans le même temps, les industries manufacturières plus directement exposées à la concurrence internationale et au risque de délocalisation ont au final peu bénéficié des exonérations. Au total, la Cour estimait que « les allègements représentent aujourd'hui un coût trop élevé », pour une « efficacité quantitative (qui) reste trop incertaine ».

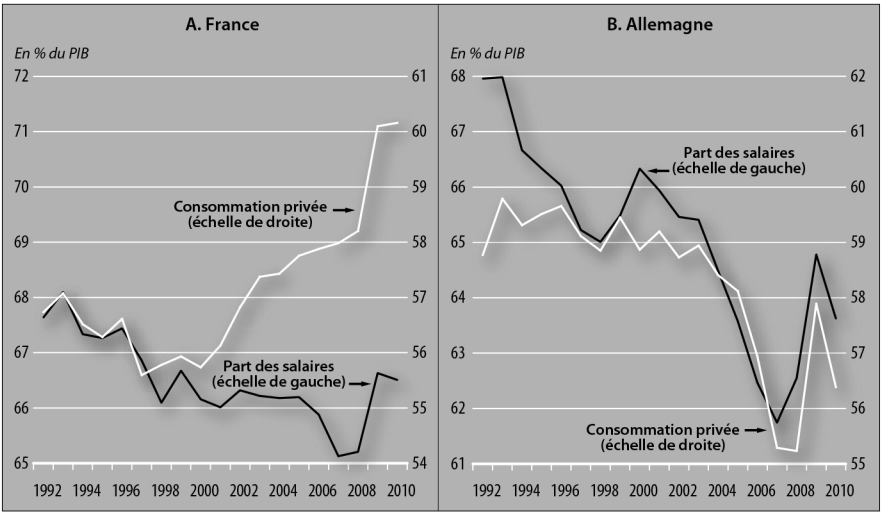
Enfin, l'effet sur les créations d'emplois dans le secteur abrité est lui aussi ambigu. Le rapport de la Cour des comptes déjà cité dresse un constat sans appel : dans le secteur de la grande distribution, « les exonérations de charges sur les bas salaires n'ont pas impacté significativement la politique de recrutement ».

La politique d'exonérations a en outre un effet plutôt négatif sur la mobilité salariale des employés à bas salaires (Lhommeau, Rémy, 2009) et conduit à un tassement de l'échelle des salaires au voisinage du salaire médian. En outre, cette politique, qui revient à subventionner le coût du travail peu qualifié, va à l'encontre de la recherche d'une compétitivité fondée sur la qualification de l'ensemble de la force de travail.

Les salaires, moteur de l'économie française

La dynamique salariale n'a pas le même effet sur l'activité économique selon que l'économie d'un pays est plutôt tirée par les salaires (*wage-led*), par le profit (*profit-led*) ou par les exportations (*export-led*), pour reprendre la terminologie post-keynésienne. Stockhammer *et alii* (2009) montrent par exemple que la zone euro, prise dans son ensemble, est plutôt *wage-led*, autrement dit qu'une relance par les salaires serait bénéfique pour l'ensemble de la zone. Mais la réponse serait différente selon les pays. De ce point de vue, la France est caractérisée par une forte dépendance à la consommation privée et donc à la demande salariale. Sur les deux dernières décennies, on a vu que la part des salaires était relativement stabilisée. En revanche, depuis une dizaine d'années, la consommation augmente plus rapidement que le PIB, et tire donc la croissance économique. Ce dynamisme de la consommation s'explique par la montée de la consommation issue de revenus non salariaux, mais aussi par le rôle de stabilisateurs des prestations et transferts sociaux. Cette configuration diffère nettement de celle qui prévaut en Allemagne, où une baisse plus marquée de la part des salaires entraîne une baisse parallèle de la part de la consommation privée dans le PIB (graphique 10). La croissance ne dépend donc pas de la même manière de la dynamique salariale dans les deux pays.

Graphique 10. Consommation des ménages (1992-2010)



Source : Ameco.

II. Les multiples dimensions des inégalités salariales

Cette deuxième partie abandonne le niveau macroéconomique pour examiner les facteurs d'inégalités à l'intérieur même du salariat. Mais l'exercice est difficile, parce qu'il existe de multiples dimensions à prendre en compte et que les indicateurs disponibles sont disparates, souvent irréguliers. Le panorama qui suit commence par une mise en perspective historique, centrée sur le rôle du Smic comme potentiel réducteur d'inégalités, et balaie ensuite les différentes dimensions des inégalités salariales.

II.1. Salaire minimum et inégalités : une brève histoire

Sur longue période, il est possible de distinguer plusieurs phases dans l'histoire des inégalités salariales. Ce survol historique sera mené à partir d'une comparaison entre le salaire minimum et le salaire médian (50 % des salariés gagnent moins et 50 % gagnent plus).

1950-1967 : le décrochage. Dans les années suivant immédiatement la Seconde Guerre mondiale, la hiérarchie des salaires avait été profondément remaniée par la mise en place de grilles salariales (dites « grilles Parodi ») assorties d'un système de primes. La loi du 11 février 1950 crée le salaire minimum interprofessionnel garanti (Smig ; encadré 2). Ce salaire minimum n'est indexé que sur les prix et la négociation entre partenaires sociaux reste atone sur la question de sa revalorisation. Dans la mesure où le Smig n'intègre ni les gains de productivité ni aucune référence à l'évolution générale des salaires, il décroche par rapport au salaire médian : entre 1951 et 1967, le pouvoir d'achat du salaire minimum n'augmente ainsi que de 22 %, alors que

le salaire médian fait plus que doubler (graphique 11). Des indications plus précises sur la répartition des salaires peuvent être obtenues en examinant le 1er décile D1 (10 % des salariés gagnent moins) et le 9e décile D9 (10 % des salariés gagnent plus), de manière à rendre compte des salaires les plus modestes et les plus élevés. On peut ainsi calculer plusieurs ratios représentatifs.

Au cours de cette première phase, on constate que le salaire minimum démarre à 68 % du salaire médian en 1951, et que ce ratio chute à 42 % en 1967 (graphique 12). Il faut souligner que cette période, qui correspond

Encadré 2

Smig, Smic, GMR :
le salaire minimum en France

Le salaire minimum national interprofessionnel garanti (Smig) est institué en 1950. Il est indexé sur les seuls prix à la consommation, de telle sorte qu'il progresse moins vite que le salaire moyen qui bénéficie des gains de productivité. Le 1er juin 1968, le Smig est fortement revalorisé (+35 %) puis, en 1970, il est remplacé par le salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic). Son niveau horaire est fixé par le gouvernement le 1er juillet de chaque année, au 1er janvier à partir de 2010. Il progresse de manière automatique en fonction de trois éléments :

- la hausse de l'indice des prix à la consommation (hors tabac pour un ménage urbain dont le chef de famille est un ouvrier ou un employé) ;

- la moitié de la hausse du pouvoir d'achat du salaire horaire brut moyen ouvrier (SHBO) ;

- si l'inflation augmente de plus de 2 % en cours d'année, la revalorisation du Smic intervient de manière anticipée et automatique.

Mais le gouvernement peut aussi décider d'une augmentation supplémentaire que l'on appelle « coup de pouce ».

Dans le cadre de la réduction du temps de travail, la loi du 19 janvier 2000, dite « loi Aubry II », a mis en place un système de garanties mensuelles de rémunération (GMR) afin de garantir aux salariés rémunérés au Smic le maintien de leur revenu mensuel :

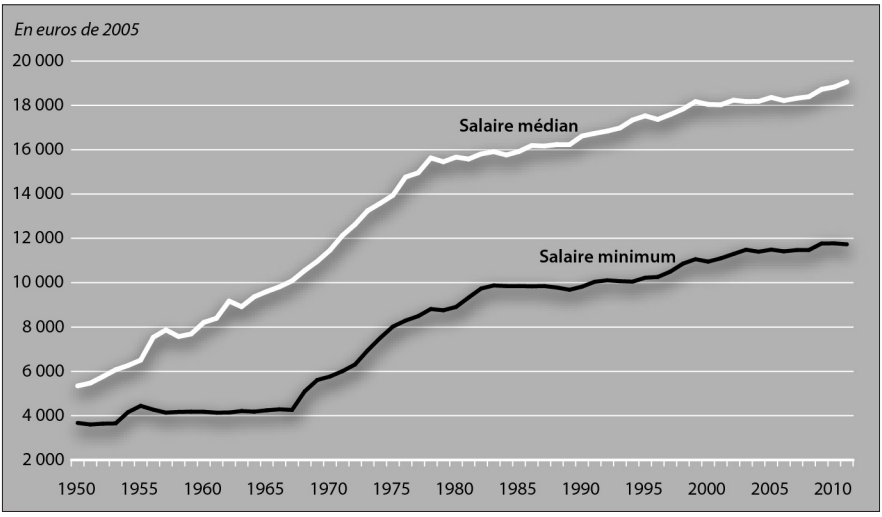
GMR1 : juin 1998-juin 1999 ; GMR2 : juillet 1999-juin 2000 ; GMR3 : juillet 2000-juin 2001 ; GMR4 : juillet 2001-juin 2002 ; GMR5 : à partir de juillet 2002.

Au 1er juillet 2002, il existait cinq GMR dont le montant dépendait de la date de passage de l'entreprise aux 35 heures. La loi dite « Fillon » du 17 janvier 2003 a programmé l'alignement progressif des GMR sur le Smic calculé sur la base de 169 heures mensuelles. Depuis 2005, tous les salariés rémunérés au Smic perçoivent une même rémunération pour une même durée de travail.

Source : Goarant, Muller (2011).

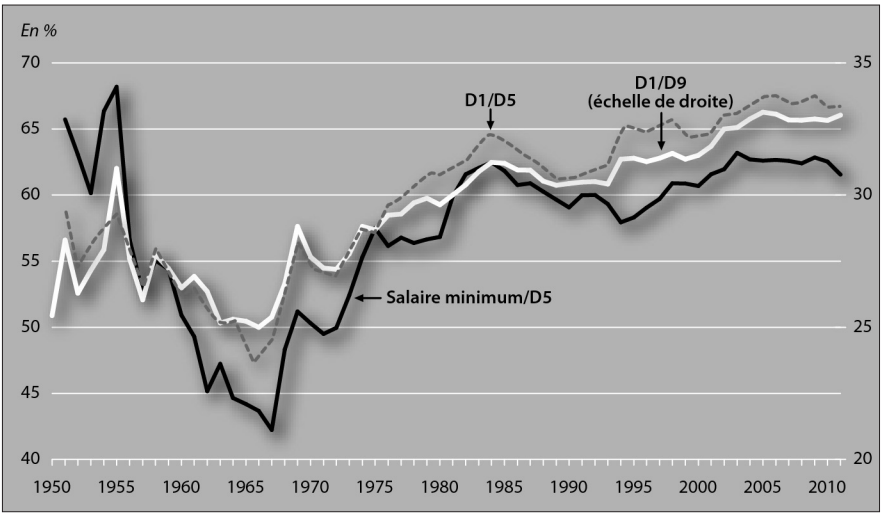
en partie aux Trente Glorieuses (1945-1975), ou encore à ce qu'on a pu appeler « fordisme », se caractérise par un creusement des inégalités salariales. Ceci expliquant sans doute cela, le même graphique permet de vérifier que les trois ratios – qui évoluent de manière assez similaire à long terme – enregistrent la même inflexion en 1968.

Graphique 11. Pouvoir d'achat du salaire minimum et du salaire médian (1950-2011)



Salaire médian et salaire minimum nets annuels.
Salariés à plein temps du secteur privé.
Sources : Insee, DADS.

Graphique 12. Trois indicateurs de répartition des salaires (1950-2011)



D1, D9 : 1er et 9e déciles. D5 : salaire median.
Salariés à plein temps du secteur privé.
Source : Insee, DADS.

1968-1982 : le rattrapage. Les événements de 1968 marquent une rupture historique. Le protocole de Grenelle de juin 1968 conduit à une très forte revalorisation du salaire minimum, qui augmente de 33 % en termes réels entre 1967 et 1969, avec un impact toutefois limité sur l'ensemble des salaires, puisque le pouvoir d'achat du salaire médian n'augmente quant à lui que de 5 %. Le Smig est remplacé par le Smic et ses modalités d'indexation changent. Entre 1968 et 1982, le salaire minimum rattrape son retard. Son pouvoir d'achat augmente de 4,3 % par an, contre 3,3 % pour le salaire médian et 2,5 % pour le 9e décile (les 10 % des salariés les mieux payés). Les écarts de salaires se réduisent mécaniquement : le ratio salaire minimum/salaire médian augmente de 42 % à 62 % grâce à un ultime « coup de pouce » accordé par le gouvernement de gauche en 1981.

1983-1999 : le blocage. Les années 1982-1983 marquent le tournant vers une politique de modération salariale enclenchée par la désindexation des salaires sur les prix. La progression des salaires réels est bloquée, et la part des salaires dans le revenu national chute brutalement entre 1982 et 1989. Le Smic ne bénéficie plus d'aucun coup de pouce et son pouvoir d'achat stagne. La progression est très faible pour le salaire médian et le 9e décile : respectivement 0,4 % et 0,7 % sur cette période de sept ans. Les inégalités salariales se creusent à nouveau et le ratio salaire minimum/salaire médian baisse lentement.

2000-2008 : les 35 heures. Les années 1990 sont marquées par une faible progression générale des salaires accompagnée d'un léger rattrapage du Smic et des bas salaires. La décennie d'avant-crise (1999-2008) se caractérise au contraire par un nouveau ralentissement général : le salaire médian ne progresse plus que de 0,13 % par an, contre 1,14 % au cours de la décennie précédente (tableau 5). Le passage aux 35 heures conduit ensuite à une augmentation du Smic horaire et à un rattrapage des bas salaires.

Tableau 5. Croissance annuelle du pouvoir d'achat (1951-2008)

En %

	1951-1968	1968-1982	1982-1989	1989-1999	1999-2008
Premier décile	4,12	3,28	0,37	1,46	0,65
Salaire minimum	1,88	4,33	-0,08	1,34	0,41
Salaire médian	3,85	2,85	0,37	1,14	0,13
Neuvième décile	4,51	2,49	0,69	0,91	0,23

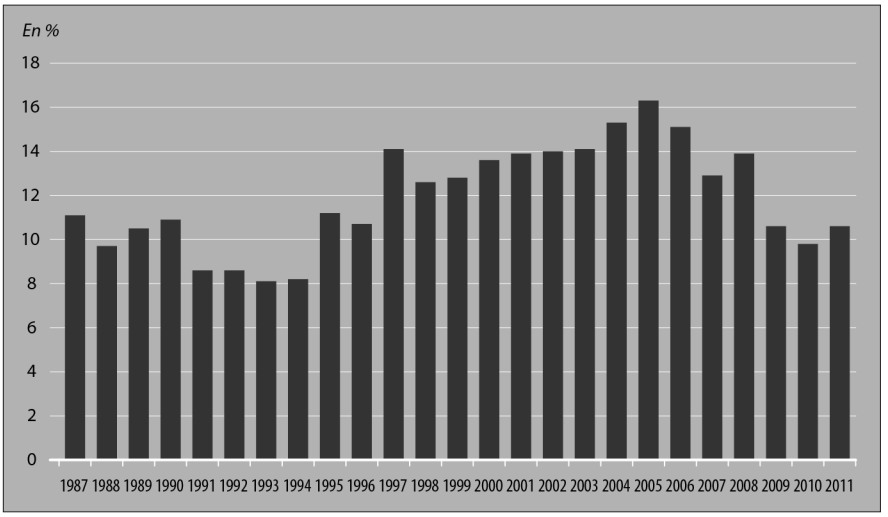
Sources : Insee, DADS.

II.2. En bas de l'échelle : Smic, bas salaires et pauvreté

Si l'on s'intéresse aux bas salaires, on peut commencer par les salariés payés au Smic, plus précisément à ceux dont le salaire est concerné par

une revalorisation du Smic. Ils représentent entre 8 et 16 % des salariés (graphique 13). Cette proportion tend à baisser sur les années récentes. Ce mouvement correspond à la revalorisation relative du Smic mais aussi aux fortes pertes d'emplois peu qualifiés et faiblement rémunérés enregistrées depuis l'entrée en crise. Ce mécanisme joue pendant les récessions et on le retrouve entre 1991 et 1994.

Graphique 13. Proportion de salariés concernés par les relèvements du Smic (1987-2011)



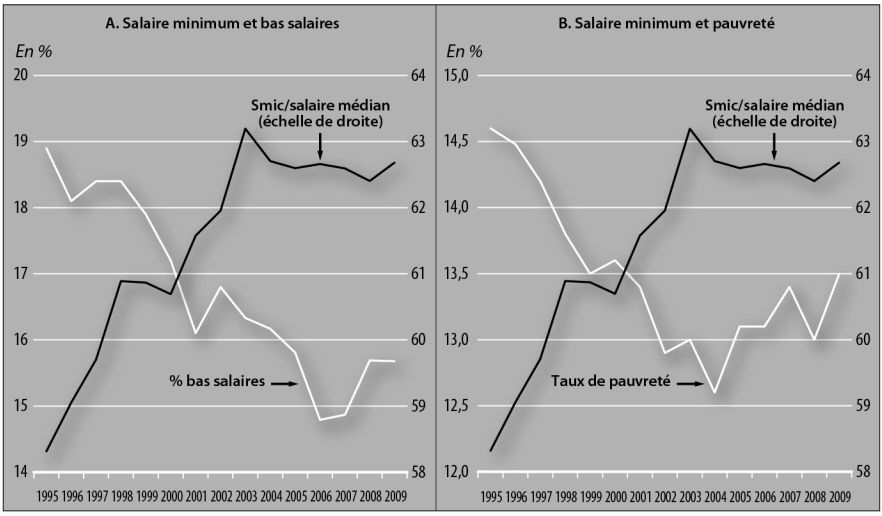
Entreprises du secteur concurrentiel hors intérim.
Source : Insee.

La question de la répercussion des augmentations du Smic sur le salaire moyen est un enjeu du débat public. Dans les modèles macroéconomiques, cette répercussion est voisine de la proportion des salariés payés au Smic : une augmentation de 1 % conduit par exemple à une progression de 0,1 % du salaire moyen, si 10 % des salariés sont payés au salaire minimum. Mais on a signalé plus haut qu'il était difficile de mettre en lumière cet impact dans la spécification simplifiée retenue. Cela tient à plusieurs raisons. Sur la période récente, le passage aux 35 heures a été assorti de la mise en place de « garanties mensuelles de rémunération » conçues pour maintenir le revenu mensuel des salariés passant aux 35 heures (encadré 2).

Il est donc nécessaire de passer par des données microéconomiques. C'est ce que fait une étude détaillée qui mobilise les données de l'enquête Ameco sur la période 2000-2005 (Koubi, Lhommeau, 2007). Elle établit qu'une hausse de 1 % du Smic conduit à une progression du salaire de 0,38 % pour les salaires horaires inférieurs à 1,1 fois le Smic, de 0,19 % pour les salaires compris entre 1,1 et 1,2 fois le Smic. L'impact diminue

régulièrement et s'annule à partir de deux fois le Smic. De 2006 à 2009, une autre étude donne des résultats similaires (Goarant, Muller, 2011). Mais un autre problème rend difficile l'interprétation de ces résultats : le Smic est indexé en partie sur le pouvoir d'achat du salaire horaire de base ouvrier (SHBO), mais sa revalorisation peut avoir en sens inverse un impact sur le SHBO lui-même. Il existe probablement « une forte circularité entre Smic et SHBO qui pourrait nourrir la dynamique de ces deux grandeurs » (Cette *et al.*, 2012).

Graphique 14. Salaire minimum, bas salaires et pauvreté (1995-2009)



Sources : Caroli, Gautié (2009) ; Demailly (2012a).

Le Smic mensuel net est aujourd'hui très proche du seuil de bas salaires (deux tiers du salaire médian) : 1 074 euros contre 1 055 euros en 2011, de telle sorte que la population des salariés payés au Smic recouvre à peu de choses près celle des bas salaires. Une étude récente (Demailly, 2012a) permet de souligner les principales caractéristiques de cette catégorie qui représente 16 % des salariés. Leur proportion est plus élevée pour les femmes (24,2 %), pour les salariés à temps partiel (64,4 %), pour les personnels des services directs aux particuliers (57,6 %), les employés du commerce (33,1 %) et les ouvriers non qualifiés (29,1 %), pour les salariés de moins de 30 ans (23,8 %) ou de plus de 60 ans (33,6 %). 75 % des bas salaires sont des femmes. On retrouve la même proportion (75,2 %) en ce qui concerne les salariés à temps partiel : même si les deux catégories ne se recouvrent pas totalement, c'est l'indication d'une forte corrélation entre le travail à temps partiel des femmes et les inégalités salariales entre hommes et femmes (encadré 3).

Le salaire minimum a pour objectif de réduire la proportion de bas salaires. La pauvreté est quant à elle définie au niveau du ménage. Il existe donc de nombreux intermédiaires entre ces notions. Il n'empêche que l'augmentation relative du Smic (en proportion du salaire médian) a contribué sur la dernière décennie à une baisse simultanée de la proportion de bas salaires (moins de deux tiers du salaire médian) et du taux de pauvreté (graphique 14). La première liaison a quelque chose de presque tautologique, mais ce n'était pas évident pour l'OCDE qui découvrait, il y a quelques années, que le salaire minimum « peut contribuer à empêcher que les salaires ne tombent en deçà d'un niveau socialement acceptable » (OCDE, 1998). Quant à la seconde liaison, elle fait justice de cette curieuse affirmation selon laquelle « un salaire minimum élevé ne réduit pas les inégalités et la pauvreté » (Cahuc *et al.*, 2008). Il n'en reste pas moins que 1,4 million de salariés, soit 6,3 % d'entre eux, ont un niveau de vie inférieur au seuil de pauvreté en 2010 (Burricand *et al.*, 2012).

II.3. Un détour chez les très hauts salaires

A l'autre bout de l'échelle salariale, le phénomène marquant est la croissance rapide des très hauts salaires que l'étude pionnière de Landais (2007) a permis de quantifier. Entre 1998 et 2005, la progression du salaire a été de 1 % par an pour les 10 % des salariés les mieux payés, et de 0,4 % pour les autres. Mais la progression est d'autant plus forte que l'on monte dans l'échelle des salaires, jusqu'à atteindre 6,1 % l'an pour le 0,01 % des salariés les mieux payés (tableau 6).

Tableau 6. Evolution du salaire moyen de différentes fractions du salariat (1998-2005)

En %

0,01 % des salariés les mieux payés	+6,1 %
0,1 % des salariés les mieux payés	+3,7 %
1 % des salariés les mieux payés	+1,8 %
5 % des salariés les mieux payés	+1,2 %
10 % des salariés les mieux payés	+1,0 %
90 % des salariés	+0,4 %
Ensemble des salariés	+0,7 %

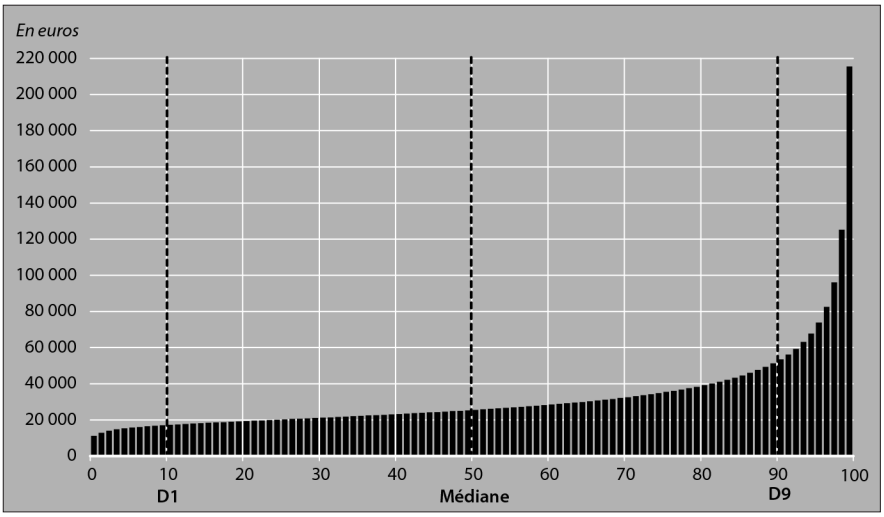
En euros constants. Taux de croissance annuel moyen.
Source : Landais (2007).

Cet élargissement de l'éventail salarial par le haut s'inscrit dans un contexte de creusement des inégalités de revenus engendré principalement par une croissance plus rapide des revenus de la propriété. Ils ont progressé (toujours entre 1998 et 2005) de 3,9 % par an pour les revenus des capitaux

mobiliers et de 2,2 % pour les revenus fonciers alors que, dans le même temps, le salaire moyen n'augmentait que de 0,7 % par an.

Un travail plus récent (Amar M., 2010) analyse à un niveau très fin (par centiles) la répartition des salaires bruts. Son auteur le synthétise ainsi : « En 2007, 1 % des salariés à temps complet, les mieux rémunérés du secteur privé, perçoivent un salaire annuel moyen de 215 600 euros : ce sont les très hauts salaires. C'est sept fois plus que la moyenne des salariés à temps complet. » Le graphique 15 décrit cette répartition : nous y avons rajouté ce dernier centile. Ces données montrent que les 5 % de salariés les mieux payés reçoivent 18 % du total des salaires et que les 10 % les mieux payés en reçoivent 27 %.

Graphique 15. Distribution du salaire annuel brut des salariés à temps complet de 2007



Note : 1 % des salariés à temps complet les moins bien rémunérés du secteur privé perçoivent un salaire annuel moyen de 11 148 euros ; 1 % des salariés à temps complet les mieux rémunérés du secteur privé perçoivent un salaire annuel moyen de 215 600 euros.
Source : Amar M. (2010).

L'évolution récente de la distribution des salaires en France combine donc deux mouvements : d'un côté, un rattrapage des bas salaires qui conduit à un tassement de la hiérarchie, et de l'autre une forte progression des très hauts salaires. On a vu que les indicateurs interdéciles (D1/D5 ou D9/D1) reflètent le rattrapage des bas salaires. Mais l'indice de Gini, plus sensible à la montée des hauts salaires, fournit un éclairage complémentaire. Il porte en général sur l'ensemble des revenus mais on dispose de l'étude de Landais (2007) qui le calcule sur le champ des salaires. On constate que le coefficient de Gini baisse légèrement entre 1997 et 2001 avec « l'augmentation des revenus dans le bas de la distribution grâce à la baisse du

chômage », mais qu'il a connu une « hausse importante depuis 2002 du fait de la croissance rapide des hauts revenus ».

II.4. Du salaire au revenu salarial

Dans un rapport publié en 2006, le Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale (CERC) soulignait que « le revenu que [les salariés] tirent de leur emploi résulte certes du taux de rémunération mais aussi de leur durée du travail (temps plein ou temps partiel d'intensité variable) et pour certains de leur durée d'emploi au cours de l'année » et concluait que « le principal facteur d'inégalité est la durée d'emploi sur l'année » (CERC, 2006). L'Insee a repris cette ligne d'analyse et calcule un « revenu salarial », défini comme la somme de tous les salaires – et éventuellement des allocations chômage – perçus par un individu au cours d'une année donnée, nets de toutes cotisations sociales [5]. Une étude sur longue période (Aeberhardt *et al.*, 2007) montre que le revenu salarial moyen stagne, en termes réels, entre 1978 et 2005, avec une légère tendance à la hausse pour les femmes. Le revenu salarial médian stagne lui aussi et la distribution est relativement stable. Mais « la dispersion du revenu salarial augmente tout de même très légèrement sous le coup, simultanément, de la baisse des premiers déciles et de la hausse des derniers déciles. »

Sur une période plus récente, les données de l'Insee confirment ce constat d'une faible croissance du revenu salarial médian qui ressort à 0,7 % par an (Insee, 2011). On distingue une tendance à la résorption des inégalités puisque cette progression tend à se réduire à mesure que l'on monte dans l'échelle des salaires. Cependant le premier décile enregistre une quasi-stagnation (tableau 7).

Tableau 7. Revenu salarial et allocations chômage (2002-2009)

En euros de 2009

	2002	2009	En % par an
1er décile (D1)	4 610	4 700	0,28
2e décile (D2)	8 840	9 480	1,00
3e décile (D3)	12 270	12 980	0,81
4e décile (D4)	14 600	15 540	0,90
Médiane (D5)	16 870	17 710	0,70
6e décile (D6)	19 310	20 000	0,50
7e décile (D7)	22 230	22 930	0,44
8e décile (D8)	26 400	27 070	0,36
9e décile (D9)	33 980	35 070	0,45

Source : Insee (2011).

5. Y compris contribution sociale généralisée (CSG) et contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Cette même approche permet de comprendre comment la durée d'emploi, qui fait passer du salaire à temps complet au revenu salarial, creuse les inégalités salariales « transversales » : entre hommes et femmes, d'une part (encadré 3) et entre jeunes et seniors, d'autre part. Chacun de ces écarts est beaucoup plus important si l'on raisonne en termes de revenu salarial (tableau 9).

Encadré 3

Inégalités salariales hommes/femmes et temps partiel

L'écart entre les salaires mensuels moyens des femmes et des hommes est de 19,1 % en 2008 (tableau 8). 75 % de cet écart provient des différences dans la structure des emplois, et particulièrement de la durée de l'emploi.

Tableau 8. Les écarts de salaires entre hommes et femmes en 2008

En euros

	Ensemble	Hommes	Femmes	Ecart en %
Ensemble	**2 069**	**2 219**	**1 795**	**-19,1**
Cadres	4 083	4 375	3 347	-23,5
Professions intermédiaires	2 068	2 180	1 908	-12,5
Employés	1 432	1 491	1 405	-5,7
Ouvriers	1 523	1 561	1 288	-17,5

Salaires mensuels nets.
Source : Depil, Kerjosse (2010).

Ces écarts tendent à se réduire, mais lentement : au rythme enregistré au cours de la dernière décennie, la résorption des inégalités prendrait un siècle. Si on le mesure en équivalent temps plein, de manière à prendre en compte le travail à temps partiel, l'écart est passé de 21,4 % à 19,7 % entre 2001 et 2010 (Bichler, Kerjosse, 2012).

Tableau 9. Inégalités salariales selon le sexe et l'âge

En euros

	Salaire à temps complet	Revenu salarial
Femmes	21 980	15 180
Hommes	26 950	21 480
Ecart Femmes/ Hommes (%)	**-18,4**	**-29,3**
Moins de 25 ans	16 560	7 060
Plus de 50 ans	30 320	23 820
Ecart -25 ans/ +50 ans (%)	**-45,4**	**-70,4**

Source : Insee (2012b).

III. Les salaires dans la crise

La crise n'a pas – pour l'instant – conduit à une inflexion notable de la dynamique salariale en France. C'est ce que montre une analyse détaillée qui distingue trois sous-périodes (tableau 10), rythmées par les évolutions conjointes du PIB et de la productivité :

- le « choc » (entre 2007T3 et 2009T2) : chute du PIB et de la productivité ;
- la « reprise » (entre 2009T2 et 2011T1) : récupération du PIB et de la productivité ;
- l'« embourbement » (entre 2011T1 et 2011T2) : quasi-stagnation.

Tableau 10. Les enchaînements dans la crise (2000-2012)

En %

	« Avant la crise » 2000T1-2007T3	« Choc » 2007T3-2009T2	« Reprise » 2009T2-2011T1	« Embourbement » 2011T1-2012T1
Production				
PIB	1,9	-2,1	1,9	0,3
Productivité	0,9	-1,1	1,7	0,2
Taux de chômage	-1,0	0,7	0,0	0,4
Salaire et prix				
Salaire	3,0	2,2	2,7	2,2
Prix à la consommation	2,0	0,9	1,3	2,2
Pouvoir d'achat du salaire [a]	0,9	1,2	1,4	0,1
Salaire réel [b]	0,8	0,5	1,9	1,0
Prix du PIB	2,2	1,7	0,8	1,2
Prix relatif [c]	0,1	0,7	-0,5	-0,9
Part des salaires	**-0,1**	**1,6**	**0,1**	**0,8**

Ensemble des branches. Taux de croissance trimestriels annualisés.
a Salaire déflaté par le prix à la consommation.
b Salaire déflaté par le prix du PIB.
c Prix du PIB/prix à la consommation.
Source : Insee, comptes trimestriels.

Très logiquement, ce mouvement en trois temps se retrouve sur le chômage : il augmente, puis se stabilise, avant de repartir à la hausse. En revanche, l'évolution du salaire nécessite une approche beaucoup plus détaillée. Le premier constat est sa relative inertie : l'inflexion marquée par rapport à sa tendance d'avant la crise est dans un premier temps relativement marquée (de 3 % à 2,2 % l'an) mais se résorbe (2,7 %) lors de l'épisode de reprise, avant de freiner à nouveau.

La progression du pouvoir d'achat du salaire est plus heurtée et reflète celle du prix à la consommation. Ce dernier augmente moins pendant les

deux premières phases étudiées, mais retrouve un rythme plus soutenu au cours de la dernière année, conduisant à une stagnation du salaire réel.

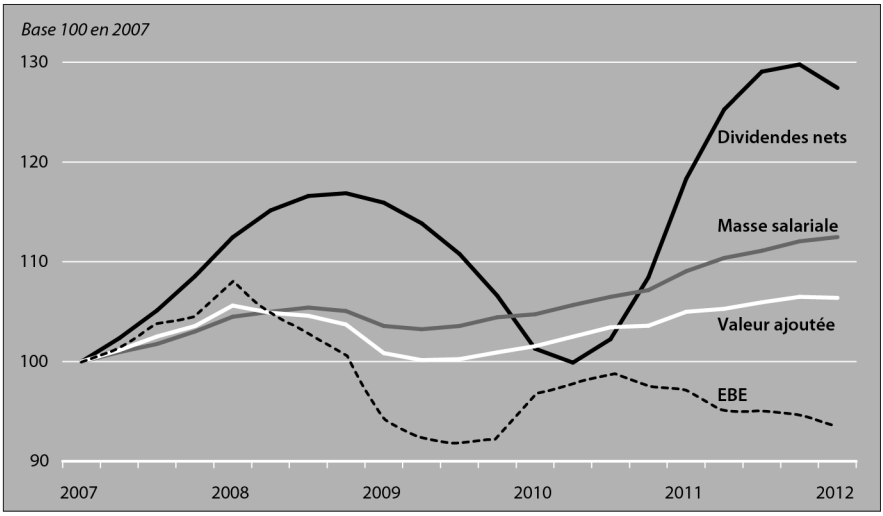
Si l'on veut maintenant analyser le partage de la valeur ajoutée du côté des entreprises, il faut comparer les évolutions de la productivité et du salaire réel, obtenu cette fois en déflatant le salaire par le prix du PIB et non plus par le prix à la consommation. Or, ce prix relatif a connu des évolutions heurtées : le prix du PIB augmente plus vite pendant la récession, mais le mouvement s'inverse de plus en plus nettement ensuite.

Pour résumer : pendant la récession, le salaire est indexé sur le prix à la consommation, mais ce dernier progressant moins vite que le prix du PIB, l'impact sur la part des salaires est minimisé. Ensuite, cet effet de compensation se résorbe. Du coup, l'impact du salaire sur le partage de la valeur ajoutée se renforce en fonction de ce mouvement de prix relatif.

La crise a donc eu un effet négatif sur le taux de marge des entreprises, en raison de cette hausse de la part des salaires. Ce paradoxe apparent s'explique facilement puisque, comme on l'a vu, la récession a fait chuter la productivité alors que la progression du salaire continuait à peu près sur sa lancée.

Entre les premiers trimestres de 2007 et 2012, la valeur ajoutée des sociétés non financières n'a augmenté que de 6,4 %. Sur la même période, la masse salariale a augmenté plus vite (12,5 %), de telle sorte que l'excédent brut d'exploitation (EBE), qui est en gros la différence entre les deux, baisse de 6,5 %. Mais, dans le même temps, les dividendes nets versés ont

Graphique 16. Répartition de la valeur ajoutée des sociétés non financières (2007-2012)



Source : Insee, comptes trimestriels.

progressé de 27,4 %. Certes, ils ont été atteints par la crise et ont baissé entre le milieu de 2008 et de 2010, mais ce creux a été rattrapé, et au-delà, depuis cette date, et ils recommencent à baisser au premier trimestre de 2012 (graphique 16).

Cet examen des récents développements met en lumière les fortes tensions sur le partage de la valeur ajoutée qui vont dominer les années à venir. Entre l'objectif de rétablissement du taux de marge des entreprises et la forte résilience de la distribution de dividendes, le salaire risque d'être la variable d'ajustement, avec les effets en retour sur l'activité économique.

Conclusion

De cet examen essentiellement descriptif, on peut cependant tirer un certain nombre de constats. Le premier est que les années 1980 ont marqué une rupture très nette dans la dynamique salariale que l'on peut ainsi résumer. Jusqu'au début des années 1980 prévaut une « norme salariale fordiste » : le salaire réel augmente comme la productivité du travail. La baisse de la part des salaires initiée au début des années 1980 conduit à une forme d'absence de dynamique salariale : bon an mal an, le salaire réel augmente d'environ 1 %, de manière relativement déconnectée des gains de productivité. Mais ces derniers s'inscrivent dans une tendance de long terme à la baisse : depuis le début des années 2000, la progression des gains de productivité tend à devenir inférieure à cette barre fatidique de 1 %. Toute la difficulté est évidemment de savoir si cette tendance peut s'inverser. Si ce n'était pas le cas, on s'installerait dans une forme d'état quasi-stationnaire où toute progression du salaire réel se heurterait à la faiblesse des gains de productivité. Cette interrogation n'est pas propre à la France et vaut pour la plupart des pays européens.

Est-ce un nouveau fonds des salaires ? La deuxième leçon de ce rapide survol est que les évolutions les plus marquées se font à l'intérieur du salariat, comme si la masse salariale était fixée en amont. On a ainsi repéré deux tendances majeures : un certain rattrapage des plus bas salaires vers le salaire médian et un envol des très hauts salaires. Mais le tableau reste flou et parfois contradictoire, en raison du manque de cohérence des données statistiques (et de leurs délais de mise à disposition). Cela résulte évidemment de la nature multidimensionnelle du salaire. L'un des facteurs essentiels est la prise en compte de durées du travail partielles ou incomplètes, qui tend à masquer le phénomène de la pauvreté salariale que d'autres indicateurs (revenu salarial et niveau de vie) permettent de mieux mettre en lumière.

La répartition est la question-clé. La crise conduit à une situation extrêmement contrainte : le taux de marge des entreprises a franchi un palier à la baisse, et les gains de productivité sont au plus bas. Un rebond des

gains de productivité permettant de dégager du « grain à moudre » semble hors de portée. Dès lors, toute perspective de revalorisation des salaires et des statuts d'emploi se heurte aux modalités actuelles de la répartition des revenus : le poids des dividendes dans la valeur ajoutée des entreprises et celui des très hauts salaires dans la masse salariale [6].

6. Voir les deux scénarios prospectifs, dans l'article de Chagny *et al.* (2012, dans ce numéro).

Annexe économétrique *

Estimation du salaire sur longue période

Sur longue période (1960-2011), on vérifie au préalable que l'indexation du salaire nominal au prix à la consommation est à peu près unitaire, de telle sorte que l'on est en droit de prendre le salaire réel comme variable expliquée. Le taux de croissance du salaire réel dépend alors du taux de croissance de la productivité et de l'effet combiné de celui-ci et du taux de chômage. On obtient l'équation suivante, dont les coefficients sont très significatifs, et qui rend bien compte du profil historique du salaire réel, même si ses fluctuations à court terme ne sont pas restituées, compte tenu de cette spécification très compacte.

$sr = 1{,}036\ pr - 0{,}160\ U.pr + 1{,}300$
(10,8) (5,2) (3,6)
1960-2011 $R^2 = 0{,}713$

sr taux de croissance du salaire réel
pr taux de croissance de la productivité du travail

Estimation du salaire par sous-périodes

Le taux de croissance du salaire nominal est expliqué par les déterminants suivants : indexation sur les prix, avec retard ; indexation sur la productivité du travail, modulée par le taux de chômage ; effet du Smic réel. La régression estimée s'écrit :

$sal = a_1.pc + a_2.pc_{-1} + (a_3+a_4.U).pr + a_5.(smic-pc)$
sal taux de croissance du salaire nominal
pc taux de croissance du prix à la consommation
pr taux de croissance de la productivité du travail
U taux de chômage
smic taux de croissance du Smic réel

Les résultats sont consignés ci-dessous. Le même modèle testé sur la seule période de crise (2007-2011) à partir de données trimestrielles est réduit à sa plus simple expression et se dégrade, même si on retrouve encore l'impact du prix et de la productivité.

Période 1962-1989 $R^2=0{,}884$
$sal = 0{,}740\ pc + 0{,}306\ pc_{-1} + 1{,}035\ pr - 0{,}190\ U.pr + 0{,}125\ smic + 1{,}411$
(4,3) (1,5) (4,2) (3,8) (1,6) (0,8)
Période 1989-2009 $R^2 = 0{,}863$
$sal = 0{,}215\ pc + 0{,}265\ pc_{-1} + 4{,}149\ pr - 0{,}409\ U.pr + 0{,}101\ smic + 1{,}470$
(1,5) (2,4) (4,5) (4,4) (1,2) (3,8)

* Voir « Une brève introduction a l'économétrie », http://hussonet.free.fr/ecointro.pdf.

Références bibliographiques

Acoss (2011), « En 2010, les exonérations se stabilisent », *Acoss Stat*, n° 138, novembre.

Aeberhardt R., Pouget J., Skalitz A. (2007), « Le revenu salarial et ses composantes, évolution et inégalités de 1978 à 2005 », in *Les salaires en France. Edition 2007*, Paris, Insee, p. 27-49.

Alvarez Peralta I. (2012), « Financialization and the Wage-Labor Nexus: The Case of France », communication au colloque AFEP, July.

Amar E. (2010), « Participation, intéressement et épargne salariale en 2008 : une baisse de près de 7 % des montants distribués », *Dares Analyses*, n° 71, octobre.

Amar E. (2011), « Participation, intéressement et épargne salariale en 2009 : un recul des montants distribués », *Dares Analyses*, n° 63, août.

Amar E. (2012), « Participation, intéressement et épargne salariale en 2010 : une hausse de 14 % des montants distribués », *Dares Analyses*, n° 55, septembre.

Amar M. (2010), « Les très hauts salaires du secteur privé », *Insee Première*, n° 1288, avril.

Amar M., Baudrey A., Prost C. (2011), « Vue d'ensemble. Les évolutions de l'emploi et des salaires depuis 1990 », in *Emploi et Salaires. Edition 2011*, Paris, Insee, p. 19-38.

Ananian S., Calavrezo O. (2010), « Les trajectoires salariales des individus payés au voisinage du Smic entre 1995 et 2007 », *Document d'étude Dares*, n° 156, novembre.

Bichler G., Kerjosse R. (2012), « En 2010, les salaires ralentissent en euros constants », *Insee Première*, n° 1403, juin.

Cahuc P., Cette G., Zylberberg A. (2008), *Salaire minimum et bas revenus : comment concilier justice sociale et efficacité économique ?*, Rapport du CAE, n° 79.

Caroli E., Gautié J. (dir.) (2009), *Bas salaires et qualité de l'emploi : l'exception française ?*, Paris, Cepremap/Editions rue d'Ulm.

CERC (2006), *La France en transition 1993-2005*, rapport, n° 7, Paris, La Documentation française.

Cette G., Chouard V., Verdugo G. (2012), « Les effets des hausses du Smic sur le salaire moyen », *Document de travail de la Banque de France*, n° 366, Paris, Banque de France, février.

Cette G., Wasmer E. (2012), « La revalorisation automatique du Smic », *Revue de l'OFCE*, n° 112, janvier, p. 140-168.

Chagny O., Husson M., Lerais F. (2012), « Les salaires : aux racines de la crise de la zone euro ? », *La Revue de l'IRES*, n° spécial, « 30 ans de salaire, d'une crise à l'autre », n° 73, p. 69-98.

Chaput H., Wolff L. (2008), « L'évolution des politiques salariales dans les établissements français : des combinaisons de plus en plus complexes de pratiques », *in* Amossé T., Bloch-London C., Wolff L. (dir.), *Les relations sociales en entreprise*, Paris, La Découverte, p. 355-375.

Clerc D. (2009), « Réponse à Michel Husson », *L'Economie politique*, « Quel partage des richesses ? », n° 42, avril, p. 105-112.

Cotis J.-P. (2009), *Partage de la valeur ajoutée, partage des profits et écarts de rémunérations en France*, Rapport au Président de la République, Paris, Insee.

Dayan J.-L., Naboulet A., Gilles C. (2012), « Salaires et politiques salariales. Quelles perspectives ? », *Note d'analyse*, n° 283, Centre d'analyse stratégique, septembre.

Demailly D. (2012a), « Les bas salaires en France entre 1995 et 2011 », *Dares Analyses*, n° 68, octobre.

Demailly D. (2012b), « La structure des rémunérations en 2010 », *Dares Analyses*, n° 63, septembre.

Depil S., Kerjosse R. (2010), « Les salaires dans les entreprises en 2008 : une hausse conséquente contrebalancée par l'inflation », *Insee Première*, n° 1300, juin.

Desplatz R., Jamet S., Passeron V., Romans F. (2003), « La modération salariale en France depuis le début des années 1980 », *Economie et statistique*, n° 367, p. 39-67.

Energy Information Administration (2012), *Short-Term Energy Outlook*, October.

Goarant C., Muller L. (2011), « Les effets des hausses du Smic sur les salaires mensuels dans les entreprises de 10 salariés ou plus de 2006 à 2009 », in *Emploi et salaires, Edition 2011*, Paris, Insee.

Héritier P., Maurice J. (2010), « Salaires et crise », *La Revue de l'IRES*, n° 64, p. 5-46.

Heyer E., Plane M. (2012), « Quelles conséquences économiques d'un coup de pouce au Smic ? », *Les notes*, n° 22, Paris, OFCE, 17 juillet.

Horny G., Montornès J., Sauner-Leroy J.-B., Tarrieu S. (2010), « Les politiques salariales des entreprises durant la crise : résultats d'enquêtes », *Bulletin de la Banque de France*, n° 179, 1er trimestre.

Husson M. (2009), « La part salariale n'a jamais été aussi basse ! », *L'Economie politique*, « Quel partage des richesses ? », n° 42, avril, p. 97-104.

Husson M. (2010), « Le partage de la valeur ajoutée en Europe », *La Revue de l'IRES*, n° 64, p. 47-91.

Husson M., Sommeiller E., Vincent C. (2012), *Minimum Wage in France*, IRES, 2012.

hussonet (2012), Sur la part salariale.

Insee (2011), Distribution des revenus salariaux et des allocations chômage en 2009, Paris.

Insee (2012a), Comptes nationaux trimestriels, Paris.

Insee (2012b), *Emploi et salaires. Edition 2012*, Paris.

IRES (2009), *La France du Travail. Données, analyses, débats*, Paris, IRES/L'Atelier.

Koubi M., Lhommeau B. (2007), « Les effets de diffusion de court terme des hausses du Smic dans les grilles salariales des entreprises de dix salariés ou plus sur la période 2000-2005 », in *Les salaires en France. Edition 2007*, Paris, Insee, p. 67-82.

Landais C. (2007), *Les hauts revenus en France (1998-2006) : une explosion des inégalités ?*, Paris School of Economics, juin.

Lhommeau B., Rémy V. (2009), « Les politiques d'allégements ont-elles un effet sur la mobilité salariale des travailleurs à bas salaires ? », *Economie et statistique*, n° 429-430, p. 21-49.

Liaisons sociales (2006), « La Cour des comptes critique la politique d'allègements de charges », n° 14696, 4 septembre.

Missègue N., Wolff L. (2011), « Ecarts de niveau de vie : l'impact du salaire horaire, du temps de travail et des durées d'emploi » in *Les revenus et le patrimoine des ménages*, Paris, Insee, p. 59-71.

OCDE (1998), *Perspectives de l'emploi 1998,* Paris.

OCDE (2012), « Partage de la valeur ajoutée entre travail et capital : Comment expliquer la diminution de la part du travail ? », in *Perspectives de l'emploi 2012*, Paris, chapitre 3, p. 117-175.

Stockhammer E., Onaran O., Ederer S. (2009), « Functional Income Distribution and Aggregate Demand in the Euro Area », *Cambridge Journal of Economics*, vol. 33, n° 1, p. 139-159.