Royaume-Uni : la crise imprime aux salaires une inflexion historique

Florence LEFRESNE

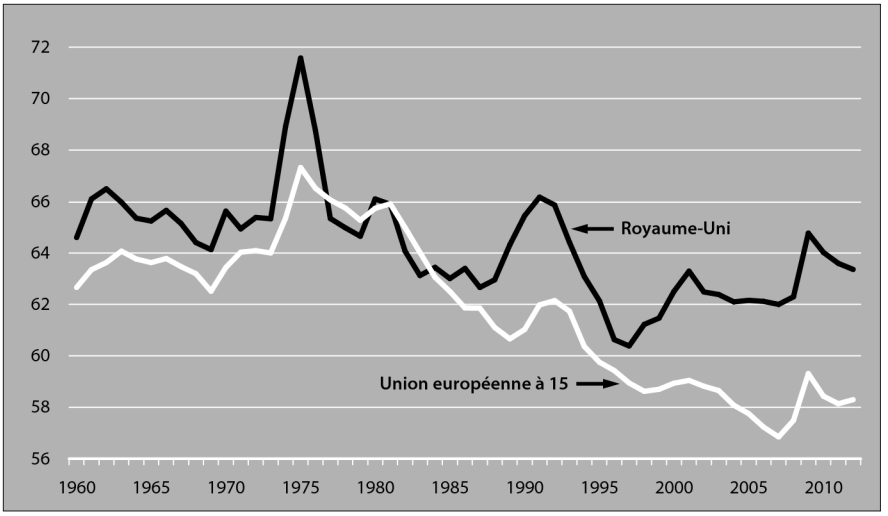
L'observation de l'évolution des salaires réels sur longue période fait tenir au Royaume-Uni une place atypique. La mise en place du régime fordiste après la Seconde Guerre mondiale ne s'y est pas traduite par une croissance des salaires aussi soutenue que dans d'autres grands pays européens ou aux Etats-Unis, les gains de productivité ayant connu outre-Manche une croissance plus lente. Dans les années 1970, alors que la plupart des pays européens enregistrent une progression notable des salaires réels, en dépit du choc pétrolier et surtout de l'entrée en crise du modèle fordiste, le Royaume-Uni affiche, quant à lui, un rythme de croissance plus faible des salaires réels : 2,9 % (en croissance moyenne annuelle) contre 3,6 % en France et 3,8 % en Allemagne (données Ameco, Eurostat). Dans les années 1980, alors que se mettent en place les politiques d'austérité faisant subir au salaire réel un freinage sévère en France (0,7 %) et en Allemagne (0,8 %), l'effort apparaît quasi inexistant au Royaume-Uni (2,5 %) où le taux de chômage atteint pourtant le niveau record de 12 % en 1984. Dans les années 1990, tandis que l'infléchissement des salaires se poursuit en France (0,5 %), va jusqu'à la stagnation en Allemagne (0,3 %), le Royaume-Uni, qui connaît alors un certain rebond de ses gains de productivité – rejoignant en cela les Etats-Unis –, enregistre des évolutions plus favorables aux salariés (1,4 %). Enfin, de 2000 à 2007, alors que les salaires regagnent un léger dynamisme en France (1,3 %), tout en continuant de stagner en Allemagne, la surprise vient à nouveau d'outre-Manche, avec une progression annuelle légèrement supérieure à celle des années 1970. Il faut donc admettre qu'en dépit de ce qu'on pourrait attendre d'un pays souvent pris comme emblème du modèle libéral, les salaires réels ont connu jusqu'à présent au Royaume-Uni une certaine « rigidité ». L'objectif de cet article est

de revenir sur cette « rigidité » observée à un niveau très général (moyenne des salaires) et d'en identifier les principaux facteurs (I) afin de mieux apprécier l'impact et les enjeux de la crise débutée en 2008, qui semble jouer un rôle historique dans l'infléchissement de la dynamique salariale (II).

I. La part salariale a mieux résisté au Royaume-Uni

Observée au cours des 25 années précédant la crise de 2008, la part des salaires dans la valeur ajoutée présente, au Royaume-Uni, une singularité notable au regard de la plupart des autres pays de l'Union européenne : en dépit de fluctuations de court terme plus marquées, celle-ci n'a pas enregistré de rupture à la baisse (graphique 1 [1]).

Graphique 1. Part des salaires au Royaume-Uni et en Europe (1960-2012)



Part des salaires ajustée pour salarisation en % du PIB.
Source : Commission européenne, base de données Ameco.

Certes, la mesure du partage de la valeur ajoutée fait l'objet de débats méthodologiques et de controverses récurrentes ; le mode de comptage des revenus non salariés ou encore le périmètre retenu pour la production peuvent, par exemple, expliquer des différences en termes de niveau et même d'évolution [2]. Néanmoins, le recours à des sources différentes confirme le résultat énoncé ci-dessus. C'est ainsi qu'en utilisant la base de données pour l'analyse structurelle de l'OCDE [3] ainsi que le système de

1. L'auteur remercie Michel Husson pour sa collaboration à la réalisation des graphiques 1, 2 et 5.
2. Sylvain (2007) montre que si l'on retire le secteur pétrolier du champ, le profil d'évolution de la valeur ajoutée des pays anglo-saxons se rapproche de celui des pays européens continentaux.
3. www.oecd.org/sti/stan.

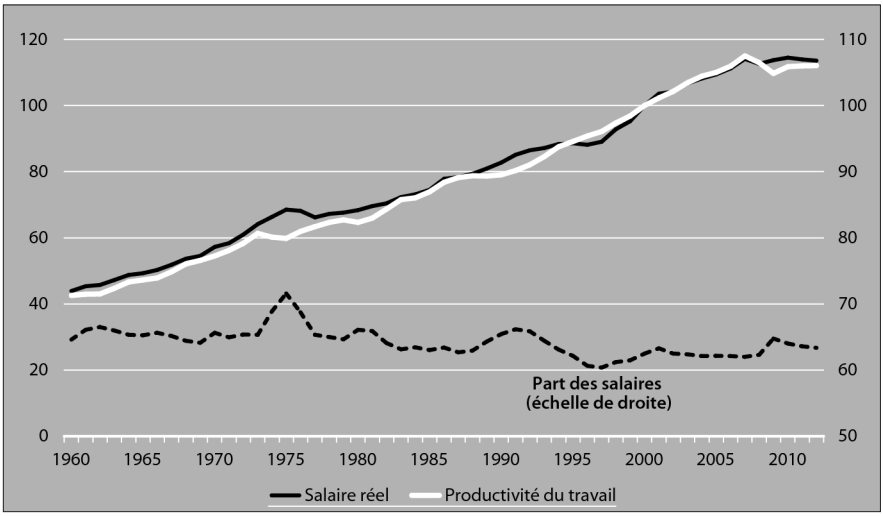
comptabilité nationale de l'OCDE [4], le BIT (2010) souligne à son tour la bonne tenue de la part salariale au Royaume-Uni entre 1980 et 2007. En revanche, l'OCDE (2012) indique une baisse de 4 points de pourcentage de cette dernière sur la période 1990-2008. Cette baisse provient cependant pour beaucoup du choix de la période de référence : l'année 1990 constitue un point haut alors que la part salariale connaît au Royaume-Uni des fluctuations plus heurtées que dans les autres pays. Cette relativement bonne résistance de la part salariale outre-Manche mérite d'autant plus d'être soulignée que le pays a connu de profondes transformations structurelles engagées par les gouvernements conservateurs entre 1979 et 1997 (Begg, Lefresne, 2008). Certes, un certain ralentissement de la rentabilité des entreprises (hors industrie pétrolière), dans un contexte de taux de change élevé et d'environnement international plus compétitif, peut contribuer à expliquer ce phénomène. De même que la faillite des fonds de pension a pu peser sur la part de profit dans la valeur ajoutée. Mais c'est surtout la progression des salaires réels avant la dernière crise qui marque une différence sensible avec ce qui est observé dans les autres pays européens. Certains auteurs montrent à cet égard une corrélation négative entre la part salariale (elle-même positivement corrélée à l'inflation) et le taux de chômage qui a connu une décrue importante outre-Manche à partir de 1993 (Batini *et al.*, 2000) [5].

Aux prix relatifs près, l'évolution de la part salariale dépend de celle de la productivité du travail (source de croissance de la valeur ajoutée) et de celle des salaires réels. Si la productivité augmente plus vite que les salaires réels, la part salariale baisse. C'est précisément ce que l'on observe tendanciellement dans l'ensemble de l'Union européenne depuis 1981-1982 (Husson, 2010). Mais au Royaume-Uni, les salaires réels suivent la même courbe que celle des gains de productivité (graphique 2). Ils ont ainsi progressé au rythme annuel moyen de 1,4 % dans les années 1990 et au rythme surprenant de 3 % (contre 1,3 % en France, 0,05 % en Allemagne) de 2001 à 2007 (données Eurostat-Ameco). Les explications sont à rechercher aux deux extrémités de la distribution des revenus primaires : progression des bas salaires, en taux horaire, surtout permise à la fin des années 1990 par l'introduction d'un salaire minimum, d'un côté, et une explosion des hauts salaires, de l'autre. Par ailleurs la négociation collective, certes sérieusement attaquée par 18 années de gouvernement conservateur de 1979 à 1997, est finalement loin d'être atone. Elle ne concerne toutefois qu'une part limitée d'actifs. Le mouvement général de progression des salaires réels masque en fait des inégalités profondes entre statuts d'emploi recouvrant des niveaux

4. www.oecd.org/std/ana.
5. Il faut toutefois rappeler que la bonne tenue des salaires réels dans les années 1980 s'inscrit, à l'inverse des années 1990, dans un contexte de chômage élevé.

de protection sociale, de perspectives de carrière et de salaires parmi les plus contrastés de l'Union européenne.

Graphique 2. Composantes de la part des salaires (1960-2012)



Salaire (déflaté par le prix du PIB) et productivité : base 100 en 2000.
Part des salaires ajustée pour salarisation en % du PIB.
Source : Commission européenne, base de données Ameco.

I.1. Mise en place et croissance soutenue du salaire minimum

L'instauration du National Minimum Wage (NMW) constitue sans conteste l'élément le plus marquant de régulation du marché du travail au sortir de 18 années de gouvernement conservateur. Dans un pays où la tradition de la négociation collective était fondée sur la mise à l'écart de l'acteur public, la revendication d'un salaire minimum n'est pas allée de soi pour le mouvement syndical. Elle a indéniablement incarné une inflexion stratégique du Trade Union Congress (TUC) face à l'affaiblissement des relations professionnelles infligé par la politique thatchérienne et à l'extension de la pauvreté notamment au sein du salariat au cours des années 1980 (Lefresne, 2006).

Indépendante du gouvernement, la Low Pay Commission (LPC) [6] est mise en place en juillet 1997 par le gouvernement Blair avec la responsabilité de fixer le niveau du NMW en tenant compte de son impact sur le niveau de l'emploi et l'inflation ainsi que sur la compétitivité des entreprises, en particulier les plus petites d'entre elles. Jusqu'à présent, le gouvernement a toujours suivi les recommandations de la LPC. Le taux horaire

6. La Low Pay Commission est composée de 9 membres, représentants des salariés, du patronat et experts indépendants.

du NMW a connu depuis son entrée en vigueur, en avril 1999, jusqu'en octobre 2011, la progression très significative de 68,9 % pour les adultes et de 66 % pour les 18-21 ans (tableau 1). Son champ a même été étendu, en 2004, aux jeunes de 16-17 ans initialement exclus. Certes, il partait d'un niveau particulièrement faible au regard de celui d'autres pays de l'Union européenne, mais il avoisine désormais le niveau du Smic, si l'on raisonne en revenu brut mensuel sur un temps plein, y compris si l'on tient compte des différences de pouvoir d'achat entre les deux pays.

Tableau 1. Evolution du taux de salaire minimum horaire (1999-2011)

En livres sterling

	Taux adulte	18-21 ans * (taux dit « de formation »	16-17 ans	Taux apprentis
1er avril 1999	3,60	3,00		
1er oct. 2000	3,70	3,20		
1er oct. 2001	4,10	3,50		
1er oct. 2002	4,20	3,60		
1er oct. 2003	4,50	3,80		
1er oct. 2004	4,85	4,10	3,00	
1er oct. 2005	5,05	4,25	3,00	
1er oct. 2006	5,35	4,45	3,30	
1er oct. 2007	5,52	4,60	3,40	
1er oct. 2008	5,73	4,77	3,53	
1er oct. 2009	5,80	4,83	3,57	
1er oct. 2010	5,93	4,92	3,64	2,50
1er oct. 2011	6,08	4,98	3,68	2,60

* Depuis octobre 2010, le taux dit de formation concerne les jeunes de 18 à 20 ans.
Source : Low Pay Commission.

Les secteurs concernés sont principalement ceux où la négociation collective est traditionnellement faible : hôtellerie-restauration, commerce de détail, textile et chaussure (proportion élevée de travail à domicile), soins aux personnes, nettoyage et gardiennage. Au regard des caractéristiques générales de la population en emploi, le NMW concentre davantage de jeunes, de seniors, de salariés non qualifiés, de minorités ethniques et de travailleurs porteurs de handicaps, sensiblement plus de femmes. Le temps partiel, à 80 % féminin au Royaume-Uni, y est largement surreprésenté, de même que l'emploi dans les petites entreprises : 10 % des emplois dans les entreprises de moins de 10 salariés sont concernés par le salaire minimum, contre 3 % dans les entreprises de plus de 250 salariés (Low Pay

Commission, 2012 [7]). En proportion du salaire médian, le salaire minimum est passé de 45,7 % en 1999 à 51 % en 2007. Il est resté légèrement en deçà de ce niveau jusqu'en 2010, puis il est passé à 52 % en 2011, cette légère hausse étant principalement due au freinage des salaires dans un contexte de récession (LPC, 2012). Il couvre désormais 91 % du décile des salariés les plus pauvres, contre 80 % en 1999. La part de salariés couverts par le salaire minimum est passée de 2,1 % en octobre 1999 à 5,4 % en octobre 2011, compte tenu de sa forte réévaluation entre ces deux dates (LPC, 2012). Les évaluations du nombre d'employeurs non respectueux de la loi font état de 1 % des emplois rémunérés en deçà, les contrôles et poursuite judiciaires ayant contribué à sérieusement réduire ce chiffre. Avec l'éclatement de la dernière crise, la progression du salaire minimum a été dans un premier temps maintenue, puis ralentie, notamment pour les jeunes. Un taux spécifique de 2,50 livres sterling horaire (3,20 euros [8]) a été introduit en octobre 2010 pour les apprentis ; il a été porté à 2,60 livres sterling (3,25 euros) en octobre 2011. Depuis octobre 2010, les jeunes de 21 ans ont accès au taux de salaire minimum des adultes. L'impact du salaire minimum sur la distribution des revenus primaires semble avoir été dans le sens d'une réduction des inégalités, limitée toutefois par l'explosion des très hauts revenus.

I.2. Evolution de la distribution des salaires et des revenus

L'étude de Metcalf (2007) montre que l'écart de salaire horaire médian entre hommes et femmes s'est réduit de 5 points entre octobre 1999 et octobre 2006. Il en attribue largement la cause au NMW. En effet, sur la même période, il n'y a pas eu de changements sensibles de la distribution des femmes dans la structure des emplois : 25 % des femmes sur le marché du travail occupent des emplois de services aux personnes ou d'employées de commerce en 1999 (professions où se concentrent les bas salaires) (Labour Force Survey [9]) ; ce chiffre est même légèrement supérieur en 2006 (26 %). A structure d'emplois quasiment équivalente, le NMW a ainsi permis de réduire l'écart de salaire horaire entre hommes et femmes. Pour autant, la proportion de femmes à temps partiel est restée identique sur la période (40 %), laissant ainsi subsister de fortes inégalités salariales liées au temps de travail. L'introduction du NMW a néanmoins permis un resserrement de la distribution des salaires pour la partie des salariés au-dessous de la médiane, avec un effet d'entraînement à la hausse sur les

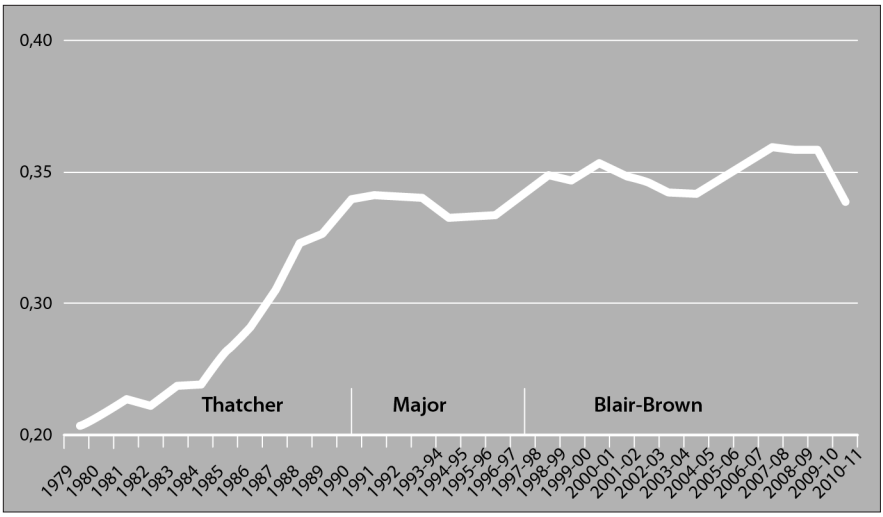
7. La Low Pay Commission s'appuie principalement sur les données issues de l'Annual Survey of Hours and Earnings (ASHE) qui constitue la meilleure source d'information sur les salaires horaires, à partir des déclarations des employeurs (l'enquête recouvre 1 % des salariés enregistrés sur les registres fiscaux). Elle s'appuie également sur le Labour Force Survey (enquête sur un échantillon de ménages, comparable à l'enquête Emploi), notamment pour ce qui concerne les caractéristiques ethniques ou les niveaux de qualification ou de handicap des salariés, qui ne sont pas pris en compte dans l'enquête ASHE.
8. Au taux de change du 15 octobre 2012.
9. Pour une étude statistique de la place des femmes sur le marché du travail au Royaume-Uni, on se reportera à OFMDFM (2011).

salaires immédiatement supérieurs. Ce résultat est confirmé par Dickens *et alii* (2012), mais nuancé pour la période 2008-2010, où l'écart se serait à nouveau creusé entre les bas salaires rémunérés au voisinage du NMW et les salariés payés légèrement au-dessus.

Dans le même temps, ce resserrement entre le bas de l'échelle et la médiane n'a pas empêché le décile des plus riches de connaître, quant à lui, une progression plus forte que celle du salaire médian. Brewer *et alii* (2008) montrent que le centile le plus riche a pour sa part connu une progression annuelle moyenne de ses revenus de 8 %, quand la médiane progressait à un taux de 3,1 % sur la période 1997-2006. Ce dernier résultat plaiderait en faveur d'un travail semblable à celui réalisé par Dew-Becker et Gordon (2005) sur les Etats-Unis. Bien que les inégalités de salaires n'aient pas atteint le niveau des Etats-Unis, si l'on retirait du champ les salaires les plus élevés (salaires de P-DG pour une large part), l'évolution de la part salariale au Royaume-Uni apparaîtrait sans doute moins favorable aux salariés.

Certes, les inégalités des salaires ne peuvent en aucun cas être confondues avec les inégalités de revenus qui prennent en compte les gains de placement (placements financiers, immobiliers…), les prestations issues de la redistribution autant que les effets de la fiscalité. Par ailleurs, la distribution des revenus tient généralement compte des ménages, ce qui peut modifier sensiblement la donne si l'on songe, par exemple, aux salaires des femmes à temps partiel, dont le conjoint peut être lui-même titulaire d'un salaire élevé. Néanmoins, loin d'en être la cause unique, les inégalités de salaires ont probablement contribué à amplifier les inégalités de revenus. Si l'on met en perspective l'évolution des revenus sur longue période, en les inscrivant dans des contextes politiques précis, il apparaît clairement que les années Thatcher (1979-1990) ont servi d'ancrage à une explosion des inégalités, mesurées ci-dessous par le coefficient de Gini (graphique 3). Ces inégalités ont ensuite connu une stabilisation à un niveau élevé sous les mandats conservateurs de John Major. Les progrès modestes accomplis par les trois gouvernements successifs de Tony Blair (1997-2007), puis de Gordon Brown (2007-2010), méritent d'être relativisés. Le deuxième mandat Blair (2001-2005) a marqué un léger resserrement des inégalités qui reprennent leur progression sous le troisième mandat Blair (2005-2007), écourté par la démission de ce dernier. Elles atteignent un point culminant en 2008 sous le mandat de Gordon Brown. L'entrée dans la crise est marquée par une baisse du coefficient de Gini, qui passe de 0,36 en 2009-2010 à 0,34 en 2010-2011. Cette inflexion est principalement le fait d'une baisse de revenu enregistrée par les centiles les plus riches. Le 98^{e} et le 99^{e} centile ont ainsi vu leur revenu diminuer respectivement de 11 % et de 15 % en un an, quand les revenus du centile le plus pauvre ont baissé de 2 % (Cribb *et al.*, 2012).

Graphique 3. Coefficient de Gini (1979-2011)



Note : Le coefficient de Gini est une mesure du degré d'inégalité de la distribution des revenus dans une société donnée. Il varie entre 0 (situation d'égalité théorique parfaite) et 1 (situation d'inégalité théorique maximale où la tranche de la population la plus riche concentrerait la totalité des revenus). A titre comparatif, le coefficient de Gini se situe au voisinage de 0,3 en France et de 0,6 au Brésil. L'indice est calculé à partir du revenu réel disponible des ménages.
Source : Institute for Fiscal Studies.

Tableau 2. Croissance des revenus annuels par quintile (1961-2011)

En %

	Quintile le plus pauvre	2	3	4	Quintile le plus riche
1961-2011	1,4	1,3	1,5	1,6	1,8
1979-2011	1,2	1,3	1,4	1,5	1,9
Conservateurs 1979-1997	0,8	1,1	1,6	1,9	2,5
Travaillistes 1997-2010	1,7	1,8	1,6	1,5	1,7
dont :					
Croissance rapide	3,1	3,4	2,9	2,7	3,1
Croissance faible	0,3	0,8	0,8	0,8	0,8
Récession	2,6	1,3	0,6	0,7	0,9
2010 à 2011	-1,2	-1,9	-3,1	-4,3	-5,2

Note : Revenus réels disponibles des ménages.
Les quintiles correspondent à des groupes de 20 % des ménages classés des plus pauvres vers les plus riches.
Source : Cribb *et al.* (2012) à partir du Family Expenditure Survey, et du Family Resources Survey.

Le tableau 2 retrace ces mêmes évolutions pour les titulaires de revenus organisés par quintiles. Mais cet amortissement relatif de la baisse du revenu des plus pauvres, dû à l'existence du salaire minimum et surtout des effets de la redistribution, pourrait subir des transformations dans les années

à venir. Les orientations budgétaires mises en place à l'automne 2010, et notamment l'amputation sévère des budgets sociaux, pourraient à moyen terme accroître à nouveau les inégalités de revenus (voir *infra*). Examinons maintenant l'évolution de la négociation collective afin de mieux rendre compte de la dynamique générale des salaires avant la crise.

I.3. Erosion puis stabilisation de la négociation collective

Les 18 années successives de gouvernements conservateurs (1979-1997) ont été le théâtre de changements majeurs des relations professionnelles britanniques : encadrement particulièrement restrictif de l'activité syndicale et du droit de grève dans un pays marqué par une longue tradition de *voluntarism*, où la négociation relève de la volonté des parties (tenant l'Etat à l'écart) et où les normes salariales, mais aussi les conditions détaillées d'utilisation de la force de travail, émanent avant tout de la négociation d'entreprise ; suppression des Wage Councils, organismes paritaires conseillés par des experts indépendants, chargés de fixer des *minima* salariaux dans les secteurs non couverts par la négociation collective ; et enfin, démantèlement de l'apprentissage largement contrôlé par les syndicats de métier. Au terme de la période, sous l'effet d'un affaiblissement important des syndicats et d'un vaste mouvement de privatisations, la négociation collective connaît une érosion certaine et le marché du travail se voit de plus en plus dominé par des normes concurrentielles. L'accession au pouvoir du New Labour, en 1997, n'implique pas de remise en cause radicale des réformes entreprises, hormis la mise en place du salaire minimum (voir *supra*).

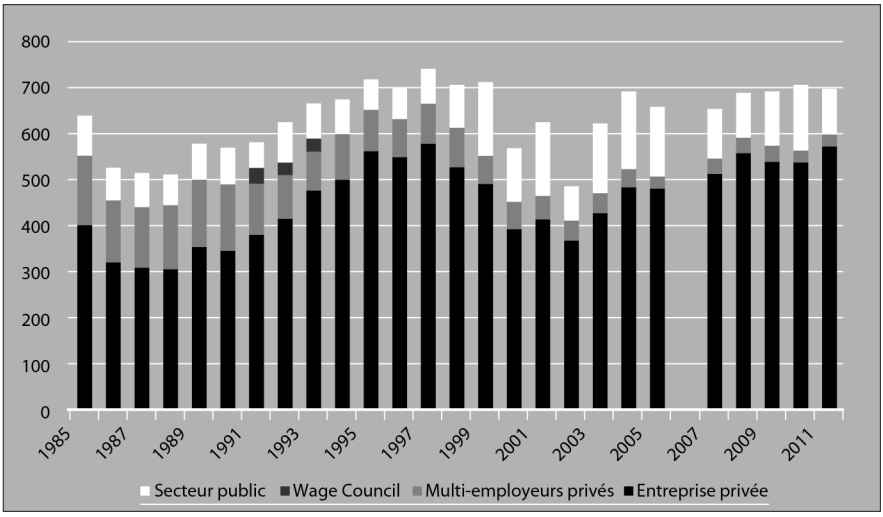
Néanmoins, la législation adoptée en 1999, et renforcée en 2004, introduit pour la première fois un mécanisme légal permettant de contraindre les employeurs à reconnaître les syndicats. Si une organisation syndicale peut démontrer que plus de la moitié des salariés sur un lieu de travail est affiliée, l'employeur est obligé de négocier avec ce syndicat. Dans le cas où moins de la moitié des salariés est adhérente, le syndicat peut demander à une commission spécialisée l'organisation d'une consultation. Une majorité relative suffit alors à faire reconnaître le syndicat : il suffit que 40 % des salariés (et non des votants) s'expriment dans ce sens. Les syndiqués menant campagne pour une telle reconnaissance sur leur lieu de travail bénéficient d'une protection spécifique contre le licenciement. Bien que ces évolutions législatives n'aient pas permis à la négociation collective de totalement renaître de ses cendres, elles ont sans doute, et notamment dans un contexte de décrue sensible du chômage après 1993, enrayé la poursuite du déclin. En 2011, 7,7 millions de salariés sont couverts par la négociation collective, soit 31 %, contre 41 % en 1995 (Labour Force Survey). Le taux de syndicalisation (en % du nombre de salariés) est de 26 %, soit 29,4 % pour les femmes et 23,8 % pour les hommes. Il est de 56,3 % dans le

secteur public et de 14,2 % dans le privé (respectivement 61,3 % et 21,4 % en 1995).

Le principal niveau de la négociation est celui de l'entreprise ou de l'établissement. Le niveau sectoriel est rarement mobilisé, bien que les négociations sectorielles subsistent dans certains secteurs, par exemple dans une partie de l'industrie textile ou de l'ameublement. En effet, dans les années 1980, les négociations locales se sont multipliées et un grand nombre d'organisations patronales ont refusé ou cessé de prendre part aux négociations collectives (Fulton, 2011). Dans la plupart des cas, les entreprises fixent unilatéralement leurs conditions, que ce soit pour l'ensemble de leur entreprise ou pour un établissement spécifique. C'est ainsi qu'en 2004, seul un sixième des établissements du secteur privé faisant appel à la négociation collective en matière de détermination des salaires a engagé des négociations sectorielles. Ce chiffre portant sur les établissements de plus de 10 salariés est tiré de la principale enquête sur les relations professionnelles (WERS, 2004). Les accords sectoriels sont plus fréquents dans le secteur public : ils concernent près des trois quarts des établissements selon l'enquête de 2004. Dans tous les cas, les accords sectoriels, quand ils existent, ne sont pas considérés comme contraignants pour les parties signataires.

Du côté des organisations syndicales de salariés, les acteurs de la négociation sont le plus souvent les représentants syndicaux de l'entreprise ou encore des permanents syndicaux. Du côté patronal, c'est l'employeur individuel ou, au niveau sectoriel, l'organisation patronale qui négocie. Plusieurs syndicats peuvent prendre part à la négociation, après s'être le plus souvent concerté avant la négociation. Mais la tendance actuelle est celle d'une négociation menée avec un seul syndicat de salariés, ce qui justifie les multiples regroupements et fusions caractérisant le paysage syndical des 20 dernières années. Il n'y a pas de durée de validité fixée pour les conventions collectives, mais la plupart sont signées pour un an. Selon le Labour Research Department, en juillet 2011, 61 % des conventions ont une durée de validité de 12 mois, 17 % de 24 mois et 22 % de 36 mois et plus. La plupart des conventions valables plus d'un an sont calées sur l'indice des prix. De plus en plus de conventions collectives, en particulier celles régissant les travailleurs non manuels, offrent aux employeurs la possibilité de lier les augmentations salariales individuelles à des critères d'évaluation des performances des travailleurs, le plus souvent définis unilatéralement par les employeurs, et dont certains travaux soulignent l'inefficacité économique (Marsden, 2009). Au total, le nombre d'accords collectifs, après avoir connu une baisse dans les années 1980, puis dans la première partie des années 2000, a regagné dans les années de crise son niveau des années 1990, la part des accords collectifs multi-employeurs ayant tendance à progressivement disparaître (graphique 4).

Graphique 4. Nombre d'accords collectifs en fonction du type d'établissement (1985-2012)



Source : Labour Research Department (2012).

D'autres dispositifs gouvernementaux viennent renforcer le rôle de la négociation sur le lieu de travail. Les nouveaux règlements sur l'information et la consultation des salariés, approuvés en 2004 et mis en place entre 2005 et 2008, prenant comme base les règlements européens, prévoient que les entreprises comptant plus de 50 salariés aient une obligation d'informer et consulter des représentants des salariés sur trois grands domaines touchant à l'entreprise (stratégie économique et financière, emploi, relations contractuelles de travail). Les procédés, bien que moins contraignants, ne sont pas très éloignés des règlements couvrant les comités d'entreprise dans les entreprises françaises (Mullen, 2009). Ils s'appliquent même aux entreprises sans section syndicale, qui doivent mettre en place ces consultations ainsi que l'élection de représentants du personnel à cette fin.

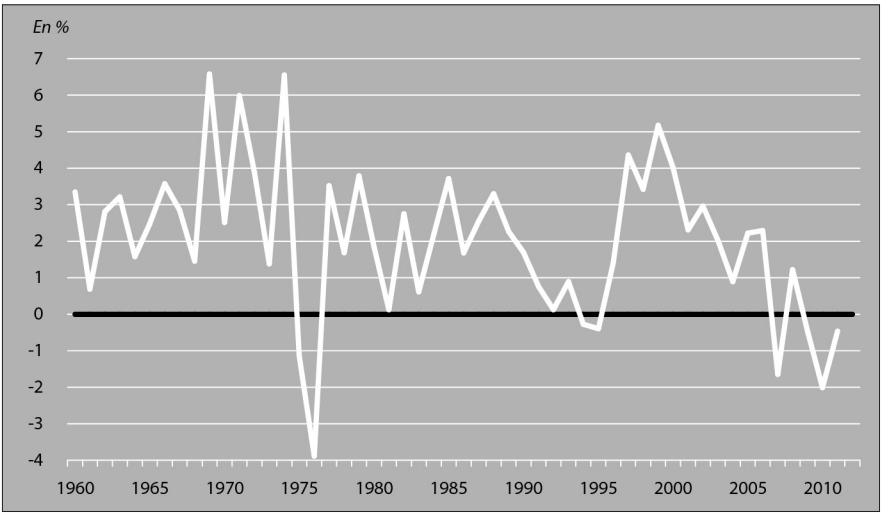
II. La crise de 2008 infléchit sensiblement l'évolution des salaires et des revenus

Depuis l'éclatement de la crise de 2008, l'inflation, en dépit d'une forte poussée en 2010-2011, s'avère mieux contenue qu'elle ne l'avait été au cours des crises précédentes. Dans le même temps, les salaires nominaux ont davantage plongé. On assiste donc à une baisse du salaire réel, et ce pour la quatrième année consécutive, ce qui n'avait pas eu lieu lors des deux dernières récessions et n'a aucun précédent depuis la crise du milieu des années 1970 marquée par une forte poussée inflationniste [10] (graphique 5).

10. Le taux d'inflation atteint 26,7 % au Royaume-Uni en 1975.

Il est ainsi possible de faire l'hypothèse que la présente crise revêt un caractère nouveau dans l'inflexion de la part salariale qui jusqu'ici avait connu un remarquable maintien comparativement à la plupart des autres pays de l'Union européenne. Elle se traduit par une diminution des revenus des ménages, qui résulte pour beaucoup de la montée du chômage ; et l'on sait qu'au Royaume-Uni, l'indemnisation du chômage est particulièrement restrictive (Lefresne, 2010a). L'ensemble de la redistribution ne suffit plus à enrayer cette baisse, accentuée par les ajustements budgétaires sévères du gouvernement Cameron. Dans ce contexte, la négociation salariale se trouve prise au piège des arbitrages emploi/salaires, et les salariés du secteur public deviennent la cible de nouvelles dérégulations.

Graphique 5. Taux de croissance du salaire réel (1960-2012)



Salaire moyen déflaté par le prix à la consommation.
Source : Commission européenne, base de données Ameco.

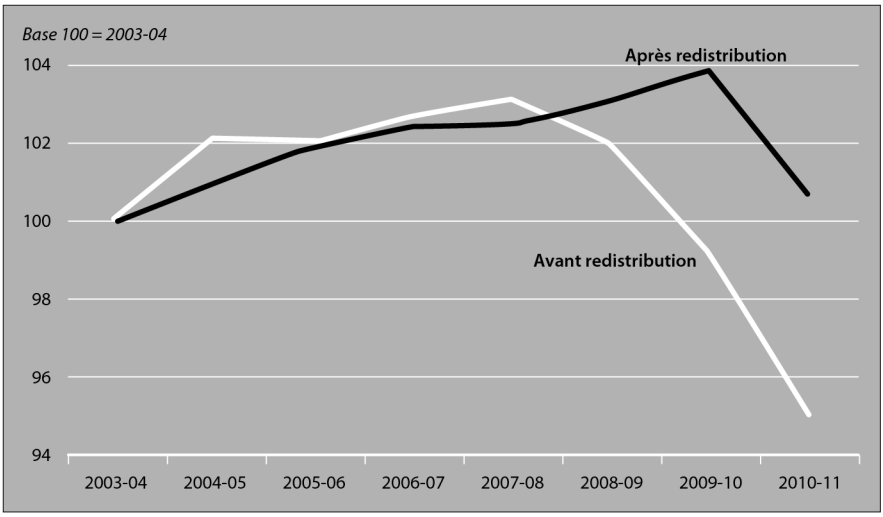
II.1. Une diminution des ressources des ménages

Chaque année, le ministère du Travail et des pensions britannique publie les données d'une enquête intitulée « Households Below Average Income » (HBAI) [11]. Les résultats présentés ci-dessous sont tirés de cette enquête. Ils ont donné lieu à un rapport récent rédigé par les chercheurs de l'Institute for Fiscal Studies (IFS – Cribb *et al.*, 2012). En termes réels, le revenu médian par ménage, avant impôts et revenus de transferts, a chuté de 1,1 % en 2008-2009, de 2,8 % en 2009-2010 et de 4,1 % en 2010-2011, cette dernière année représentant la chute la plus forte depuis la récession

11. L'enquête est disponible sur le site : http://research.dwp.gov.uk/asd/hbai/hbai2011/index.php?page=contents.

des années 1970. En 2010-2011, le revenu réel médian avant redistribution se situe en deçà de son niveau de 2003-2004, date de démarrage de l'enquête. Au cours des deux premières années de crise, son ralentissement est principalement dû à la montée du chômage, alors que c'est plutôt l'accélération de l'inflation qui explique une chute plus forte en 2010-2011. Au total, on a donc assisté à une chute de 7,8 % du revenu moyen réel par ménage en trois ans, anéantissant les gains de pouvoir d'achat des cinq dernières années. La comparaison avec l'évolution du revenu *disponible* des ménages montre que la fiscalité et les revenus de transferts ont joué un rôle déterminant dans l'amortissement de la crise (graphique 6). Ce dernier a en effet continué de croître au cours des deux premières années de crise.

Graphique 6. Revenu réel moyen avant et après redistribution (2003-2011)



Source : Cribb *et al.* (2012).

Il y a lieu d'être pessimiste sur l'évolution des revenus réels. L'Office for Budget Responsability [12] prévoit ainsi une croissance nulle ou négative des salaires réels en 2012-2013. Selon l'IFS, le revenu réel médian continuerait ainsi à chuter jusqu'en 2013-2014 et resterait à un niveau inférieur en 2015-2016 à celui de 2002-2003, ce qui constituerait l'évolution la plus défavorable de l'histoire économique britannique depuis le début des années 1960, et probablement même depuis l'après-guerre. Selon ces mêmes chercheurs, le revenu réel disponible lui-même serait en 2015 inférieur à son niveau de 2003. La mise en œuvre du plan d'austérité budgétaire le

12. L'une des premières mesures prises par le gouvernement conservateur/libéral-démocrate, issu des élections générales du 6 mai 2010, concerne l'institution d'un organisme chargé de l'évaluation et de la prévision des finances publiques : le Bureau pour la responsabilité budgétaire. Ce dernier a également pour mission de veiller à ce que la politique du gouvernement soit systématiquement cohérente avec les objectifs de rigueur budgétaire.

plus drastique depuis la Seconde Guerre mondiale expliquerait une grande partie de la baisse du revenu disponible.

II.2. Effets des mesures budgétaires sur les revenus des ménages

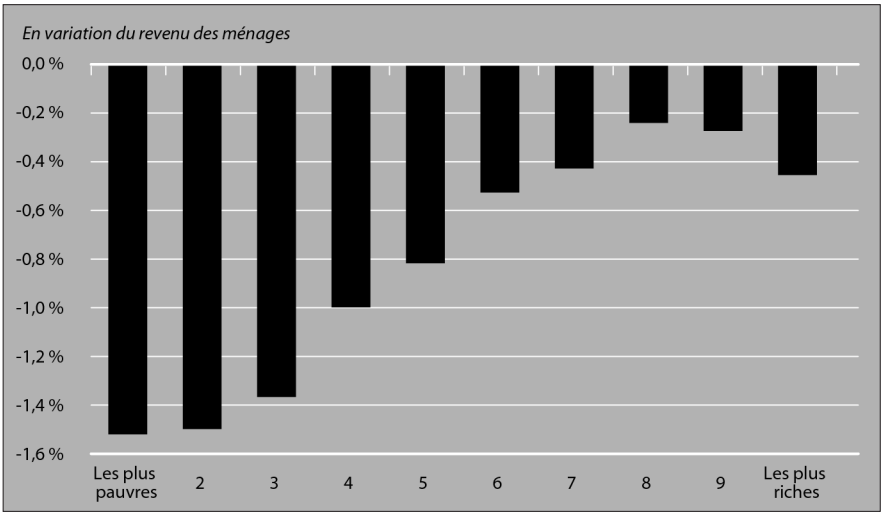
Pour la troisième année consécutive, les coupes budgétaires [13] se poursuivent : prestations de logements ajustées à la baisse, prestations familiales désormais placées sous condition de ressources (alors qu'elles étaient universelles depuis 1946) et indexation des prestations sur un indice des prix sensiblement moins favorable aux prestataires que l'indice utilisé jusqu'alors (Lefresne, 2010b). Afin de réduire la protection sociale, qui représente plus du quart du budget de l'Etat, l'idée est d'instaurer un bouclier de prestations (*i.e.* le plafond d'aides sociales que pourra toucher un ménage, quelle que soit sa situation, soit 500 livres par semaine), avec toujours la même justification idéologique d'une désincitation au travail que créerait les *minima* sociaux. Parallèlement, on assiste au renforcement dans tous les domaines des contrôles exercés sur les bénéficiaires : contrôles médicaux pour les handicapés, contrôle de recherche d'emploi pour les chômeurs indemnisés et obligation d'accepter un travail d'intérêt général sous peine de suspension de l'allocation de chômage (pendant 3 mois). Les indemnités de licenciement des salariés du secteur public fonctionnaires se voient limitées à 15 mois de salaire quand elles pouvaient aller jusqu'à six ans et demi. Par ailleurs, l'âge de la retraite est reculé avant l'heure. La réforme de 2007 prévoyait de passer de 65 ans à 68 ans entre 2024 et 2046. Le passage à 66 ans va devoir être fait en 2020 pour les hommes et pour les femmes (actuellement à 60 ans), soit une avancée de six ans sur le calendrier initial. La privatisation de la poste et celle du National Health Service (NHS) sont désormais engagées. Les salaires du secteur public seront gelés pendant deux ans. Près de 500 000 emplois publics seront supprimés d'ici 2014, et sans doute plus encore dans le secteur privé compte tenu des pertes de contrats avec le gouvernement. Un poste sur cinq est supprimé dans les services municipaux. L'impact du plan d'austérité est considérable à double titre : d'abord en termes de freinage économique, puisque le Royaume-Uni a connu trois trimestres consécutifs de recul du PIB au cours de l'année 2012 ; ensuite en termes de dysfonctionnement accru des services publics au niveau central et local, compte tenu de la baisse des emplois publics.

L'IFS a tenté de chiffrer l'effet de l'ensemble des mesures budgétaires sur les revenus des ménages (Joyce, 2012). La hausse du principal taux de TVA de 17,5 % à 20 % en janvier 2011 a représenté un total d'environ 12,8 milliards de livres par an (soit 15,6 milliards d'euros) prélevés sur les

13. L'objectif est de ramener, à l'horizon 2015, le déficit public aux alentours de 1 point de PIB quand il est à 10 points à la fin 2010. La réduction programmée des dépenses publiques par le gouvernement Cameron est de 87 milliards de livres sterling, entre 2010 et 2014, c'est-à-dire un peu plus de 100 milliards d'euros.

ménages (480 livres par ménage, en moyenne, soit 595 euros) alors qu'un manque à gagner de 3,9 milliards de livres (150 livres par ménage), en 2011-2012, est imputable aux réformes fiscales et aux réductions de prestations introduites au cours de cette année-là, un autre manque à gagner d'environ 4,1 milliards de livres (160 livres par ménage) étant prévu pour 2012-2013, qui atteindra jusqu'à 9,8 milliards de livres (370 livres par ménage) en 2013-2014, une fois tenu compte des derniers éléments de la réforme fiscale et des prestations sociales. Le graphique 7 montre que l'effort, en termes d'affectation du revenu disponible, est principalement supporté par les ménages les plus pauvres, ce qui rend d'autant plus injuste le choix du gouvernement de réduire la dernière tranche de l'impôt sur le revenu. En effet, ceux qui gagnent plus de 150 000 livres par an ne paieront à partir d'avril 2013 que 45 % d'impôts sur le revenu au lieu de 50 % sur cette tranche. Dans le même temps, les taxes sur la consommation, qui affectent la population uniformément, ont été augmentées. Cette distorsion entre pauvres et riches a été portée sur le devant de la scène par la Commission sur les hauts salaires [14]. Cette dernière montre que les écarts de salaires

Graphique 7. Impact des mesures fiscales et de la réforme des prestations sociales (2012-2013)



Les ménages sont ici classés en déciles (groupe de 10 % classés des plus pauvres aux plus riches).
Lecture : Les 10 % de ménages les plus pauvres subiraient une perte de revenu de 1,5 % du seul fait de la réforme fiscale et des prestations sociales de 2012-2013.
Source : Joyce (2012).

14. La Commission sur les hauts salaires (High Pay Commission) est une institution indépendante qui a été mise en place en novembre 2010 pour une période d'un an, avec la mission d'enquêter sur les rémunérations élevées. Elle est composée de 6 personnalités issues du monde de l'entreprise et de la finance, d'un éditorialiste du Guardian, du secrétaire adjoint du TUC, ainsi que d'un membre du groupe parlementaire libéral-démocrate. Elle est principalement financée par la fondation Joseph Rowntree, qui existe depuis 1904 et finance de manière indépendante des programmes de recherche appliquée sur les grandes questions sociales au Royaume-Uni. Le rapport de la Commission sur les hauts salaires a été rendu public en novembre 2011.

entre dirigeants d'entreprise et salariés se sont considérablement accrus au cours des 30 dernières années. Sur la seule période 2009-2011, le salaire des dirigeants des 100 plus grosses entreprises a crû de 49 % quand celui de leurs salariés n'a progressé que de 2,7 % (High Pay Commission, 2011). Paradoxalement, ce sont les actionnaires qui ont conduit dans la dernière période à des ajustements opérés sur les hauts revenus, compte tenu de la baisse des dividendes engendrée par la crise.

II.3. Vent de fronde chez les actionnaires des grands groupes

Le « printemps des actionnaires » : c'est ainsi qu'on a qualifié le mouvement de colère des actionnaires britanniques qui, furieux de voir baisser leurs dividendes dans la crise, ont procédé à des ajustements à la baisse du salaire des dirigeants, en s'appuyant sur une mesure ouvrant au vote décisionnaire des actionnaires (et non plus seulement consultatif) le niveau de salaire des dirigeants. Sous la pression de la Commission sur les hauts salaires, une réforme a en effet été introduite par le ministre britannique du Commerce, Vincent Cable, en juin 2012. Les entreprises seraient ainsi obligées de soumettre au moins une fois tous les trois ans les plans de rémunération de leurs dirigeants aux actionnaires. Le résultat de leur vote sera contraignant, alors qu'il est aujourd'hui purement consultatif. Le gouvernement souhaite que la réforme, décidée à l'issue d'une période de consultation, entre en vigueur en octobre 2013. « Alors que l'économie mondiale reste fragile, il n'est ni supportable ni justifiable de voir des hausses de rémunérations de dirigeants de 10 % par an, tandis que la performance des compagnies cotées est à la traîne et que beaucoup de salariés voient leur salaire réduit ou gelé », a souligné Vincent Cable. Le seuil de 75 % des votants en assemblée devra être franchi et les entreprises devront fournir une fourchette de rémunération totale en fonction des hypothèses de performances. Les dirigeants pourraient aussi voir leurs émoluments repris si l'entreprise affichait soudain de fortes contre-performances et leurs « paquets de départ » seront soumis au vote des actionnaires. Les salariés seront de leur côté consultés sur les salaires de leurs patrons.

L'Institut des administrateurs, tout comme la Confederation of British Industry (CBI), ont salué ces mesures. Ces deux organisations patronales ont ainsi désamorcé un débat qui prenait selon elles trop d'ampleur outre-Manche et ont du même coup échappé à des mesures plus radicales comme la présence d'un représentant des salariés au conseil d'administration ou des ratios entre les salaires les plus faibles et les plus élevés. Andrew Moss, dirigeant de l'assureur britannique Aviva, a ainsi annoncé sa démission en mai dernier après la décision de l'Assemblée générale de faire baisser sa rémunération. Il était au cœur de la polémique en raison d'une augmentation prévue de son salaire de 4,8 % au titre de l'année 2011, ce qui aurait

porté sa rémunération de base à un peu plus d'un million de livres (1,2 million d'euros). Les actionnaires de la banque Barclays Capital ont agi de la même façon avec le salaire du directeur général, Bob Diamond, surnommé « l'homme aux cent millions de livres ». Une polémique de même nature a touché le groupe minier Xstrata, le fonds d'investissement Man Group, le groupe de presse Trinity Mirror, dont la dirigeante a dû démissionner également, le producteur agro-alimentaire Premier Food et enfin le groupe pharmaceutique AstraZeneca. La liste s'est allongée pendant l'été, touchant les dirigeants de British Gas, du lessivier Unilever et du groupe publicitaire WPP. Le rapport sur les rémunérations de ses dirigeants y a été repoussé à 59,53 % des voix lors de l'assemblée générale des actionnaires à Dublin, fin avril. Les gratifications attribuées à son directeur général, Martin Sorrell, avaient augmenté de 60 % en un an. Parmi ces protestataires d'un genre nouveau figure notamment l'Association des assureurs britanniques (ABI), dont les membres représentent environ 20 % de la capitalisation de la Bourse de Londres.

II.4. De fortes concessions salariales au nom de l'emploi

Face à l'entrée dans la crise de 2008, la stratégie adoptée par le TUC a été dans un premier temps d'opter pour une adaptation pragmatique à la récession. Il s'est agi de freiner, tant que faire se peut, le rythme des licenciements, en payant parfois le prix fort, par le gel des salaires, voire leur suspension temporaire, et par une flexibilité accrue du temps de travail. Chez British Airways, par exemple, le gel des salaires a été accepté sous la menace de 3 700 suppressions d'emplois. Même situation chez British Telecom avec des primes pour les salariés qui ont accepté du temps partiel ou renoncé à choisir leurs dates de congé. La stratégie patronale a reposé à la fois sur la menace du licenciement – qui conforte la pression sur l'ensemble des salaires y compris sur le salaire minimum – mais aussi sur son évitement. Les coûts de licenciement sont en effet loin d'être négligeables lorsqu'il s'agit des grandes entreprises qui disposent d'accords collectifs fixant le montant des indemnités très au-delà du minimum légal. Mais surtout, l'objectif est de maintenir sur place la main-d'œuvre qualifiée, indispensable en cas de reprise. L'ajustement se joue ainsi entre des employeurs qui n'ont pas *a priori* intérêt à se séparer trop rapidement d'une main-d'œuvre qualifiée, et de l'autre, des salariés qui mesurent à cette aune la menace de chômage et qui consentent à plus ou moins de sacrifices. On voit que ces accords sont aussi l'occasion de nouvelles segmentations entre ceux qui font les frais d'une pression accrue de la direction et acceptent les sacrifices les plus coûteux, et ceux, les plus qualifiés, qui tirent plus aisément leur épingle du jeu.

Cherchant des alternatives au licenciement, la confédération patronale CBI a tenté sans succès de mettre en place un nouveau dispositif qui

autoriserait un « chômage partiel » pouvant aller jusqu'à six mois, où le salarié toucherait une indemnité égale au double de l'indemnité d'assurance chômage, financée à parts égales par l'Etat et l'employeur. Depuis l'entrée en récession, le recours au conflit est aussi à l'ordre du jour quand la négociation est d'emblée exclue par la direction. Les conflits sur les salaires ont été nombreux en 2009 et 2010 dans les transports, l'énergie, l'industrie automobile et les services postaux. Ils ont pour certains d'entre eux débouché sur une issue favorable aux salariés. Néanmoins la conflictualité sur les salaires dans le secteur privé est restée globalement limitée depuis 2008.

II.5. Les salaires du secteur public en ligne de mire

Le chancelier de l'Echiquier George Osborne a lancé en novembre 2011 le projet de mettre un terme au traitement unique sur l'ensemble du territoire pour les fonctionnaires, déjà soumis à un gel de salaires depuis 2010. Le traitement de ces derniers seraient désormais fixés au niveau régional, en fonction des caractéristiques locales du marché du travail et des prix (encadré). L'objectif est, selon le Trésor, de réduire l'écart observé localement entre salaires privés et publics, qui est en moyenne de 8,3 % et peut aller jusqu'à 18 % (au Pays de Galles [15]) en faveur du public.

Le ministère du Budget réfute viser des économies budgétaires, et garantit qu'il s'agit d'une mesure destinée à soutenir la croissance, en aidant les entreprises à embaucher. Ces dernières feraient face actuellement à une concurrence déloyale de la part du secteur public, dont les salariés mieux rémunérés dans la plupart des régions seraient en quelque sorte détournés du secteur marchand. La mesure s'appliquerait dans un premier temps à quelque 140 000 fonctionnaires des ministères du Travail, des Transports et de l'Intérieur, les premiers à sortir du gel de deux ans des salaires dans la fonction publique mis en place par le gouvernement Cameron. Le secteur de l'éducation pourrait suivre l'année suivante. Les syndicats, traditionnellement plus ancrés dans le secteur public, ont vigoureusement réagi. Le Public and Commercial Services Union (PCS), le premier syndicat du public, a estimé qu'il s'agissait là d'un projet sans précédent d'abaissement des salaires dans le secteur public. Le TUC, par la voix de son secrétaire général Brendan Barber, a souligné que le projet n'allait « pas seulement réduire la paie de millions de fonctionnaires, mais aussi frapper les économies locales – en dehors de Londres et du Sud-Est où les salaires du secteur privé sont plus élevés que dans les autres régions – car les familles auront moins à dépenser ». En fait, si l'on élimine Londres où le différentiel est faible et le Pays de Galles qui a fait l'objet d'une controverse sur les chiffres, les écarts sont globalement les mêmes entre public et privé : en moyenne 10 % de

15. Un travail alternatif à partir non pas de l'enquête sur les forces de travail mais de l'enquête de population annuelle sur un échantillon plus grand pour le Pays de Galles a montré qu'en fait l'écart n'était que de 14,2 %.

Encadré

Les salaires du secteur public

En 2010, les administrations publiques (centrales, territoriales et de sécurité sociale) ainsi que les entreprises publiques comptent 6 millions d'emplois, soit 21 % de l'emploi total (Office for National Statistics). Parmi ces 6 millions de titulaires d'emplois publics, seuls 525 000 ont un statut de *civil servants* (fonctionnaires dans l'administration centrale). Pour les autres, c'est-à-dire pour plus de 90 % des salariés du secteur public (services publics locaux, éducation, santé, police, armée, pompiers, postiers, etc.), le statut d'emploi relève du droit commun. Le contrat de travail est le plus souvent d'une durée de trois ans (renouvelable sans limitation) et le licenciement est soumis aux mêmes conditions que pour les salariés du secteur privé. Les modes de détermination des salaires y sont très hétérogènes : Pay Review Bodies [1] pour les professeurs, médecins et infirmières, dont les recommandations sont en général entérinées par le gouvernement ; négociations nationales pour les personnels des collectivités territoriales et les agents des hôpitaux ; négociations locales ou institutionnelles pour les personnels des différents ministères ou les enseignants des *colleges* (enseignement post-obligatoire). Le niveau de salaire dans le secteur public est descendu endessous de celui du secteur privé au cours de la période conservatrice. La victoire travailliste a fait naître, de ce point de vue, de forts espoirs de changements. Or le gouvernement de Tony Blair a opté dans un premier temps pour un étagement des augmentations recommandées par les Pay Review Bodies, couvrant les personnels médicaux et les enseignants. A partir de la fin des années 1990, les évolutions sont toutefois devenues plus favorables aux salaires publics avec des progressions en moyenne légèrement plus fortes que dans le secteur privé. Tout en ayant ainsi évité le conflit sur la question des salaires dans le secteur public, le gouvernement n'en a pas moins conservé son intention d'introduire des changements fondamentaux. Le livre blanc « Moderniser l'Etat » donne le la en dénonçant un certain nombre de principes jugés rétrogrades tels que celui d'augmentations homogènes au sein d'un corps. Le principe d'une prise en compte des performances individuelles dans la rémunération est de plus en plus mis en avant, et appliqué dans certains ministères où les directions publiques locales construisent des critères d'évaluation (police, justice, emploi). Au sein du ministère de l'Education, la volonté de lier la rémunération des enseignants à des critères de réussite des élèves a sans doute été celle qui a soulevé la plus vive protestation sociale débouchant sur le rejet du projet de loi en septembre 2000. Un système liant les augmentations salariales au niveau de difficulté à recruter et à maintenir le personnel dans certains secteurs a déjà été expérimenté dans la santé pour le personnel non médical (ambulanciers, aides-soignants...) et a abouti à des hausses programmées de salaires sensiblement inférieures à celles des infirmier(e)s. Après la prise en compte des performances individuelles et celle du niveau de l'offre de travail sur certains postes, ce sont désormais clairement les considérations d'équilibre budgétaire qui sont mises en avant (gel des salaires depuis 2010), assorties d'un projet de mettre un terme à l'homogénéité sur le territoire des salaires pour les différents corps du secteur public.

1. Il s'agit de commissions fonctionnant par corps de métiers, en théorie indépendantes, recueillant les avis et les revendications des intéressés en matière de révision de salaires. En pratique, ses membres sont nommés par le Premier ministre, les syndicats n'y sont pas représentés.

plus dans le premier pour l'ensemble des régions. A niveau professionnel contrôlé, le différentiel est ramené à 7,3 % pour les hommes et 11,4 % pour les femmes. Le critère « local », dans tous les cas, n'est pas discriminant. Et si une politique devait être menée pour faire converger le niveau des salaires entre le secteur privé et le secteur public, elle ne saurait être fondée sur des critères de marché local. Le TUC a commissionné la New Economics Foundation pour analyser un scénario de transfert de fonctionnaires vers les collectivités locales de la région londonienne et du Sud-Est de l'Angleterre, qui coûterait 9,7 milliards de livres sterling. Dans un contexte de gel des salaires des fonctionnaires, la dérégulation rampante de leur mode de rémunération est déjà observée dans le secteur de la santé. C'est ainsi que les hôpitaux du Sud-Ouest de l'Angleterre se sont regroupés en cartels et ont commencé à introduire un salaire sur une base régionale. 19 des NHS du Sud-Ouest ont d'ores et déjà mis en place un projet de régionalisation des rémunérations. Les négociations sur les salaires et les conditions de travail, menées au niveau national par les quelque 16 syndicats représentés dans le Conseil du personnel du NHS et l'Etat, sont ainsi minées par des initiatives locales conduites par les dirigeants de *trusts* du NHS qui dérogent progressivement aux normes centralement définies.

Conclusion

Ainsi, l'éclatement de la crise de 2008 marque un point de rupture dans la dynamique des salaires au Royaume-Uni. A la relative « rigidité » observée sur longue période, notamment dans les phases basses du cycle économique (chômage élevé du début des années 1980 et ou du début des années 1990) succède ainsi une phase de baisse du salaire réel, principalement sous l'effet de la diminution des salaires nominaux, l'inflation ayant été relativement contenue depuis le début de la crise. La redistribution ne suffit plus à compenser cette baisse, et les ajustements budgétaires du gouvernement Cameron, portant pour une large part sur la réduction des prestations sociales et sur des taxes à la consommation renchéries, ont commencé d'imprimer des effets durables sur les revenus disponibles des ménages. Dans un contexte de chômage élevé, la négociation salariale du secteur privé se heurte aux arbitrages classiques emploi/salaires.

A l'image de l'Espagne, de l'Italie, du Portugal, et désormais de la France, c'est bien une politique de tentative de gains de part de marché par réduction des coûts salariaux qui est déployée et qui participe ainsi d'une stratégie non coopérative contribuant à affaiblir les perspectives de croissance au niveau mondial. De leur côté, les salariés du secteur public deviennent la cible de nouvelles dérégulations. Après l'introduction de critères de performances individuelles, ou de celui du niveau de l'offre de

travail sur certains postes pour la détermination des salaires, ce sont désormais clairement les considérations d'équilibre budgétaire qui sont mises en avant (gel des salaires depuis 2010), assorties du projet de mettre un terme à l'homogénéité salariale sur l'ensemble du territoire pour chacune des professions du secteur public. L'absence de perspective de reprise économique véritable autorise à penser que l'inflexion du salaire réel, comme celle du revenu des ménages, pourrait être durable.

Références bibliographiques

Batini N., Jackson B., Nickell S. (2000), « Inflation Dynamics and the Labour Share in the UK », *External MPC Unit Discussion Paper*, n° 2, London, Bank of England.

BIT (2010), *Rapport mondial sur les salaires 2010/2011*. *Politiques salariales en temps de crise*, Genève.

Begg I., Lefresne F. (2008), « Le marché du travail britannique : mythe et réalité du modèle néo-libéral », *La Revue de l'IRES*, n° 58, p. 111-143.

Brewer M., Sibieta L.,Wren-Lewis L. (2008), « Racing Away? Income Inequality and the Evolution of High Incomes », *IFS Briefing Note,* n° 76, January.

Cribb J., Joyce R., Phillip D. (2012), « Living standards, Poverty and Inequality in the UK », *IFS Commentary*, n° 124, June.

Dew-Becker I., Gordon R. (2005), *«* Where Do the Productivity Growth Go? Inflation Dynamics and the Distribution of Income », *NBER Working Paper,* n° 11842, Cambridge (Mass), December.

Dickens R., Riley R., Wilkinson D. (2012), *Re-Examining the Impact of the National Minimum Wage on Earnings, Employment and Hours: The Importance of Recession and Firm Size*, Technical Report, Low Pay Commission, January.

Fulton L. (2011), « La représentation des travailleurs en Europe », Bruxelles, Labour Research Department/ETUI, http://fr.worker-participation.eu/Systemes-nationaux/Pays/Royaume-Uni/Negociations-collectives.

High Pay Commission (2011), *Cheques With Balances: Why Tackling High Pay Is in the National Interest*, Final Report, November.

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

Joyce R. (2012), « Tax and Benefit Reforms Due in 2012-2013, and the Outlook for Households Incomes », *IFS Briefing Note*, n° 126, March.

Labour Research Department (2012), « Collectively Agreed Wages in the UK 1995-2010 », UK Submission to the CAWIE Project, September.

Lefresne F. (2006), « Le salaire minimum britannique : une institution récente », *Chronique internationale de l'IRES*, n° spécial, « Les salaires minima, enjeu international », n° 103, novembre, p. 91-104.

Lefresne F. (ed) (2010a)*, Unemployment Benefit Systems in Europe and North America: Reforms and Crisis*, Brussels, IRES/ETUI, April.

Lefresne F. (2010b), « Le plan d'austérité le plus sévère depuis la Seconde Guerre mondiale », n° spécial, « L'Etat social à l'épreuve de l'austérité », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 127, novembre, 72-83.

Low Pay Commission (2012), *National Minimum Wage, Low Pay Commission Report 2012*, Presented to Parliament by the Secretary of State for Business, Innovation and Skills by Command of Her Majesty, London, March.

Marsden D. (2009), « The Paradox of Performance Related Pay System: "Why Do We Keep Adopting Them in the Face of Evidence That They Fail to Motivate?" », *in* Hood C., Margetts H., *Paradox of Modernization: Unintended Consequences of Public Policy Reforms*, Oxford, Oxford University Press.

Metcalf D. (2007), « Why Has the British National Minimum Wage Had Little or No Impact on Employment? », *Discussion Paper*, n° 781, London, Centre for Economic Performance.

Mullen J. (2009), « La législation syndicale de Thatcher à Brown : menaces et opportunités pour les syndicats », *Revue française de civilisation britannique*, vol 15, n° 2, p. 73-86.

OCDE (2012), *Perspectives de l'emploi 2012*, Paris.

OFMDFM (Office of the First Minister and Deputy First Minister) (2011), *Gender Equality Strategy Statistics : 2011 Update*, http://www.ofmdfmni.gov.uk/gender_equality_strategy_statistics__2011_update.pdf.

Sylvain A. (2007), « Partage de la valeur ajoutée dans les pays industrialisés : de nouvelles estimations », *Revue de l'OFCE*, n° 100, janvier, p. 201-234.

WERS (2004), Workplace Employment Relations Survey, http://www.wers2004.info/.