Les salaires : aux racines de la crise de la zone euro ?

Odile CHAGNY [1]*, Michel HUSSON, Frédéric LERAIS*

*L*a question des rapports entre les salaires et la crise de la zone euro est aujourd'hui posée de deux manières. D'une part, pour certains, les évolutions divergentes des salaires en Europe, et particulièrement dans la zone euro, seraient à l'origine des déficits commerciaux accumulés par quelques pays et en fin de compte la cause de la crise des dettes souveraines. D'autre part, de manière cohérente avec cette thèse, le rétablissement des équilibres passerait par un ajustement salarial à la baisse dans les pays concernés. Les excès de salaires seraient donc l'une des causes de la crise, et les salaires seraient la variable d'ajustement qui permettrait d'en sortir.

Cet article se propose de discuter cette problématique, en trois temps. Il revient d'abord sur l'instauration de l'Union économique et monétaire (UEM) et sur les débats concernant la zone monétaire optimale (I). Dans un deuxième temps, il propose un récit alternatif des évolutions de la compétitivité et des salaires sur longue période en s'interrogeant sur leur impact dans le déclenchement de la crise que subit la zone euro (II). Enfin, il porte un regard sur les conséquences récentes de la crise et des politiques préconisées en matière de salaire et de compétitivité (III).

I. Zone euro, zone optimale ?

Avant la mise en place de l'euro, la problématique est de trouver un système de change suffisamment contraignant pour éviter des évolutions trop divergentes des salaires et des prix entre les pays membres de la

1. Centre Etudes et Prospective du groupe Alpha.

Encadré 1

La compétitivité : définition et mesure

En toute généralité, la compétitivité est la capacité à maintenir ou augmenter ses parts de marché face à la concurrence (Mathis *et al*., 1988) [1]. Cette notion peut s'appliquer à un pays (la compétitivité de la France), à une branche (la compétitivité de l'industrie automobile française) ou à une entreprise (la compétitivité de PSA).

L'usage du terme s'est élargi, de telle sorte qu'il faut distinguer d'un côté la compétitivité comme résultat et, de l'autre, les facteurs de cette compétitivité.

La compétitivité comme résultat peut être mesurée par une batterie d'indicateurs :

- *la part de marché* rapporte le total des exportations d'un pays au total des exportations vers un espace géographique (le monde, l'Europe, etc.) ou les ventes d'une entreprise au marché considéré ;

- *la performance à l'exportation* : cet indicateur compare les exportations d'un pays à la demande qui lui est adressée. Cette dernière calcule les exportations potentielles du pays en pondérant les importations (par pays ou par secteurs) en fonction de la structure de son commerce ;

- *le solde commercial* prend en compte de manière symétrique les exportations et les importations et prend donc en compte la capacité d'un pays à conserver ou à accroître la part de la production nationale en proportion de la demande intérieure ;

- *le taux de couverture* mesure la capacité d'un pays à couvrir ses importations par ses exportations.

Les indicateurs de compétitivité peuvent être classés en deux catégories selon qu'ils cherchent à mesurer la compétitivité-prix (quantitative) ou la compétitivité-hors-prix (qualitative).

- *la compétitivité-prix* mesure le rapport des prix à l'exportation d'un pays à la moyenne des prix de ses concurrents. La compétitivité-prix s'améliore quand cet indicateur baisse ;

- *le taux de change effectif réel* est un indicateur synthétique de compétitivité-prix qui pondère le rapport des prix à l'exportation (ou des coûts salariaux unitaires) du pays considéré avec ses pays concurrents selon les parts de marché et le taux de change sur chacun des marchés. La compétitivité s'améliore quand le taux de change effectif réel baisse ;

- *la compétitivité-coût* mesure le rapport du coût salarial unitaire (le coût du travail divisé par la productivité du travail) du secteur exportateur d'un pays au coût salarial unitaire moyen de ses concurrents. Le prix d'une unité de bien proposé à l'exportation peut être décomposé en trois éléments : le coût salarial unitaire, les autres coûts de production et les marges à l'exportation. La compétitivité-coût ne s'intéresse en général (même si cela est rarement précisé) qu'au seul coût salarial unitaire (par unité de bien produit) ;

- *la compétitivité-hors-prix* (plutôt que compétitivité-hors-coût) n'est pas directement mesurable puisqu'elle correspond aux facteurs qualitatifs de compétitivité : qualité des produits, degré d'innovation, adéquation à la demande, etc.

Tous ces indicateurs devraient porter sur le seul secteur exposé, autrement dit la partie de l'activité économique exposée à la concurrence internationale. Ils devraient être pondérés pour prendre en compte la structure des échanges (baisser ses prix par rapport à un pays avec qui on ne commerce pas ou peu n'aura par définition que peu d'effet sur les parts de marché). Mais la disponibilité des données statistiques fait que ces exigences ne sont pas toujours respectées.

D'autres indicateurs sont supposés mesurer une compétitivité globale, aussi bien qualitative que quantitative. Les plus fameux sont élaborés par le World Economic Forum (Forum économique mondial) qui publie chaque année un classement annuel de la compétitivité dans le monde (World Economic Forum, 2012). En 2012, la France occupe la 21e place, en recul par rapport à 2011 (18e position) et 2010 (15e place). Mais la France était classée au 30e rang en 2005 et en 2002 (Richer, 2012). La fiabilité de ce type d'indicateur et de classement avait fait l'objet d'une critique détaillée (Grégoir, Maurel, 2003), notamment parce qu'il repose en grande partie sur l'opinion de responsables d'entreprises. Martin Richer signale par exemple que la France est très mal notée en matière de qualité des relations sociales (*cooperation in labour-employer relations*) : elle occupe la 137e place (sur 144 pays), juste devant la Mauritanie, la Serbie, le Népal, la Roumanie, le Venezuela, l'Algérie et l'Afrique du Sud et est moins bien notée que Trinidad et Tobago, le Tchad, la Russie ou l'Iran !

1. Cette définition diffère de celle de l'ancien président de la Banque centrale européenne, pour qui « la définition adéquate de la compétitivité est la capacité d'un pays à améliorer de façon durable le niveau de vie, en termes économiques, de ses citoyens et de favoriser les créations d'emplois dans une économie ouverte » (Trichet, 2011).

Communauté économique européenne (CEE) [2]. Après l'échec du Serpent monétaire européen (1972-1978), ce dernier est remplacé en 1979 par le Système monétaire européen (SME). Celui-ci était conçu pour établir une « discipline stricte » en matière de salaire et de prix. Les taux de change pouvaient fluctuer autour d'un cours de référence, l'ECU, défini comme un « panier » de monnaies. Mais en 1992, une vague d'attaques spéculatives conduit aux dévaluations de la lire, de la peseta, de la livre sterling, et finalement à l'éclatement de fait du SME à l'été 1993.

La décision de créer l'euro est prise au moment de la signature du traité de Maastricht en 1992. L'instauration de l'UEM est une expérience inédite : l'adoption d'une monnaie unique par plusieurs pays ne connaît pas de précédent. L'UEM instaure une Banque centrale européenne (BCE)

2. L'Union européenne a été instituée en 1993.

indépendante qui aura pour l'essentiel un objectif d'inflation pour la zone euro prise comme un tout en utilisant un taux d'intérêt unique qui s'impose, de fait, à tous les pays quelle que soit leur situation économique. Contrairement à d'autres banques centrales, comme la Federal Reserve Bank des Etats-Unis, il ne lui est pas assigné d'objectif de croissance. Son principal, et à peu près unique moyen d'intervention, est la politique monétaire, autrement dit la fixation d'un taux d'intérêt unique.

Dès lors que les taux de change sont définitivement gelés, la mise en place de l'UEM semblait mettre la question de la compétitivité-prix (encadré 1) au centre du débat puisqu'il n'est désormais plus possible de compenser les écarts d'inflation par des dévaluations. Ce changement essentiel aura évidemment des répercussions sur les comportements de fixation des prix et des salaires sur la période de transition du SME à l'euro. Les négociations salariales devront intégrer de nouvelles anticipations d'inflation et la transparence des prix viendra renforcer les politiques de concurrence du marché intérieur.

Le débat académique a d'ailleurs a été intense sur ce sujet avant l'UEM : l'instauration de l'UEM favorisera-t-elle ou non la convergence des salaires ? Certains économistes arguent que le caractère irrévocable des changes aura un effet sur la formation des salaires, d'autres que la discipline sera plus lâche que dans le cas du SME, dans la mesure où la Banque centrale, qui guide les changes, s'appuie sur la moyenne des prix de l'UE plutôt que sur le pays plus vertueux en matière d'inflation. Ces questions reviennent aujourd'hui dans le débat avec la situation particulièrement aiguë des pays du Sud : n'ont-ils pas profité de l'UEM pour « relâcher la discipline » qui leur a permis de respecter les critères de Maastricht en termes d'inflation ?

I.1. Les conditions d'une zone optimale

Il est intéressant de revenir sur les débats préalables à la mise en place de l'UEM, parce qu'ils permettent d'en souligner les angles morts, que l'on redécouvre aujourd'hui avec la crise. La référence théorique est le concept de zone monétaire optimale (ZMO), dû à l'économiste Robert Mundell (Mundell, 1961). La question dont Mundell part est la suivante : quelles sont les conditions à remplir pour que plusieurs pays puissent adopter une monnaie commune ? L'un des principaux obstacles est la suppression du taux de change comme moyen d'absorber d'éventuels chocs asymétriques frappant de manière différenciée les pays d'une union monétaire. Que se passe-t-il par exemple si un changement dans la structure de la demande conduit certains pays à la récession et d'autres à une « surchauffe » inflationniste ? Il n'est pas possible, par définition, d'avoir recours au taux de change pour favoriser la croissance dans l'un des pays et la ralentir dans l'autre, mais pas non plus de traiter cette situation par une politique monétaire par définition

uniforme. Il faudrait dans l'absolu baisser le taux d'intérêt dans les pays en récession, et l'augmenter dans les pays en surchauffe. En l'absence de cet ajustement, la seule issue réside dans la mobilité des facteurs de production, et en premier lieu celle du travail. Malgré ces apparentes réserves, Mundell milite en faveur de l'instauration d'une monnaie unique européenne, parce que celle-ci enclenchera selon lui un processus de convergence, en particulier des taux d'inflation.

Les avantages d'une union monétaire font l'objet d'un assez large consensus. Une monnaie unique permet de réduire les coûts de transaction, d'éliminer les risques de change, et de réaliser une transparence de prix qui favorise la concurrence. Trois facteurs apparaissent déterminants dans les gains à l'union monétaire :

- le degré d'intégration économique : plus les économies sont intégrées, plus le gain à la « fusion » des monnaies est élevé ;

- le degré d'asymétrie des chocs sur les pays : si les chocs sont très différents parce que l'un est spécialisé dans des biens industriels (par exemple) et l'autre dans les services, il sera nécessaire de mener des politiques différentes, mais pas forcément des politiques monétaires différentes. Cela pose la question de la coordination des politiques, en particulier des politiques budgétaires en cas de choc asymétrique ;

- un troisième critère porte sur des mécanismes d'ajustement permettant de rétablir l'équilibre : mobilité des travailleurs, flexibilité des prix et des salaires, etc.

Cependant, les critères de convergence établis par le traité de Maastricht ne concernent qu'assez indirectement les conditions de réalisation d'une zone monétaire optimale. Ils portent sur le déficit public (moins de 3 % du PIB), l'encours de dette publique (moins de 60 % du PIB), le taux d'intérêt. Concernant le taux d'inflation, il ne doit pas dépasser de plus de 1,5 point celui des trois Etats membres présentant les meilleurs résultats en matière de stabilité des prix. L'inflation fait donc partie des critères, mais cet objectif ne tient pas compte des éventuels effets de structure ou de spécialisations différentes d'un pays à l'autre.

La mobilité du travail ne figure pas non plus parmi les critères, contrairement à la théorie de la zone monétaire optimale [3]. Rien n'est prévu en matière de politiques locales destinées à absorber les chocs asymétriques. La préoccupation principale porte sur le risque de laxisme budgétaire, de telle sorte que l'accent principal est mis sur l'encadrement des politiques budgétaires.

3. On peut d'ailleurs se demander si le progrès social peut passer par des déplacements de main-d'œuvre.

Ce dispositif d'ensemble ne peut être cohérent qu'au prix d'un certain nombre de postulats, plus ou moins implicitement énoncés, le principal étant sans doute que les asymétries entre pays ne présentent pas un risque majeur ou, en tout cas, qu'elles seront peu à peu résorbées. Par ailleurs, le projet de zone euro vient après l'échec du SME, qui a fait la démonstration de la difficulté à instaurer un système de changes stable entre les pays européens (encadré 2). L'intégration commerciale croissante, et donc l'intensification de la concurrence, est également conçue comme un facteur d'homogénéisation des économies.

Encadré 2

L'introuvable régime de changes européen optimal

Il n'y a pas de régime de changes qui soit sans inconvénient et capable de résister aux chocs de toute nature auxquels peuvent être confrontées les économies (Sterdyniak, Villa, 1993 ; Lerais, 1993). Le SME impliquait qu'un pays (dominant) fixe le taux d'intérêt pour toute la zone, les autres pays étant contraints de s'aligner pour assurer la fixité des changes. La difficulté de ce type de régime vient du fait que le pays qui fixe le taux d'intérêt le fixe en fonction de sa propre situation qui peut être très éloignée de celle des autres. C'est typiquement la difficulté à laquelle s'est heurté le SME au moment de la réunification allemande qui aboutissait à des taux d'intérêt trop élevés pour les autres membres du SME au regard de leur situation économique. En revanche, les changes flexibles garantissent l'autonomie des différents pays. Mais, comme l'expérience l'a montré, il peut se créer des différentiels de compétitivité importants conduisant à des phases d'intense spéculation qui déstabilisent les politiques macroéconomiques.

Il faut également rappeler les effets contradictoires d'une dévaluation sur les salaires : elle permet de restaurer la compétitivité à court terme, mais au détriment aussi bien des concurrents que du pouvoir d'achat des salariés. Les prix des exportations baissent, mais les prix des biens et services importés augmentent et réduisent le pouvoir d'achat des salariés. Ensuite, les salaires réels (c'est-à-dire corrigés de l'inflation) tendent à se rétablir, de telle sorte que les gains de compétitivité sont progressivement effacés.

I.2. Les risques de déséquilibre en union monétaire

L'optimalité d'une zone monétaire dépend de la flexibilité des mécanismes d'ajustement, notamment en matière de prix et de salaires. Or, au moment de la mise en place de l'UEM, tout laisse à penser que cette condition sera plus difficile à remplir dans la zone euro que dans d'autres zones intégrées comme par exemple les Etats-Unis. Mais le cadre de la monnaie unique doit conduire à des choix politiques visant à flexibiliser les

évolutions des salaires. En ce sens, on peut avancer que l'euro a aussi été conçu comme un instrument de discipline salariale.

L'ensemble de ces dispositifs (on pourrait parler de « système-euro ») ne fait initialement que peu de place à la coordination des politiques économiques, qui est tout à fait différente de l'établissement de normes budgétaires. On a vu que l'ajustement des salaires (ou la « nécessité » de dévaluation) renvoie aux asymétries, qu'elles soient liées à un événement (un choc) ou à des différences de structures économiques, par exemple en matière de spécialisation industrielle. Les travaux de simulation montraient que la monnaie commune est particulièrement efficace pour faire face à des chocs communs, à condition que les réponses soient communes.

Mais, encore une fois, le cas d'un choc asymétrique ou de différences structurelles de performances n'est pas examiné. Une perte de compétitivité ne pouvant plus être compensée par une dévaluation, deux scénarios sont alors envisageables face à une forte inflation. Un freinage de la demande intérieure peut permettre de revenir à l'équilibre, en exerçant une pression à la baisse sur les salaires à travers la montée du chômage. Sinon, le déficit extérieur se creuse. Il pourrait être compensé par des transferts entre Etats, ce qui suppose un degré élevé de solidarité. En l'absence d'accord sur cette possibilité de transfert, le pays n'a d'autre choix que de diminuer sa demande intérieure pour compenser ce déficit accru. Or, les simulations montrent que les mécanismes à l'œuvre dans le cas d'une UEM sont très longs à se mettre en place, beaucoup plus longs que dans les autres régimes de change (Lerais, 1993). Il faut noter au passage que ces simulations n'envisagent que rarement les primes de risques sur les dettes, car la fixité des changes était alors considérée comme irrévocable.

Ces débats précédant la mise en place de l'euro distinguent logiquement la phase de convergence préalable et la situation ultérieure en union monétaire. L'une des études les plus systématiques (Delessy *et al.*, 1993) pose le problème en ces termes : « Un niveau similaire des taux d'inflation est certes une caractéristique essentielle d'une union monétaire, mais le débat reste ouvert sur le degré de convergence nécessaire avant l'entrée et celle que l'on peut laisser effectuer par l'union monétaire elle-même ; une fois celle-ci réalisée, la convergence est théoriquement moins coûteuse puisque la fixité des changes est irrévocable : les entreprises sont plus vigilantes car elles savent qu'elles ne peuvent plus compter sur des modifications de parité pour compenser des hausses excessives de salaires ou de prix ; de même, selon certains économistes, le seul fait que les salariés croient au maintien d'une politique monétaire rigoureuse à l'avenir suffit pour qu'ils modèrent leurs revendications salariales, donc que l'inflation soit freinée. » Les auteurs soulignent cependant qu'il ne « serait [donc] guère prudent de laisser entrer dans l'UEM des pays à trop forte inflation, qui risqueraient de

connaître des pertes importantes de compétitivité les premières années ». Ils distinguent alors deux stratégies possibles : « Accepter que ces pertes de compétitivité induisent une forte croissance du chômage qui ferait pression sur le niveau des salaires, donc permettrait à terme d'améliorer la compétitivité » ou bien : « Compenser ces pertes de compétitivité par une politique budgétaire expansionniste, ce d'autant plus facilement qu'ils n'auraient plus à craindre qu'un déficit extérieur important ne mette en cause la valeur de leur monnaie. » Cette formulation est assez prémonitoire puisqu'on y retrouve le dilemme actuel. Cependant, elle porte sur les premières années et toute la question est de savoir pourquoi il a fallu attendre l'éclatement de la crise pour voir apparaître cette contradiction.

Quelques années plus tard, en mai 2008, la Commission européenne célèbre les dix ans de l'UEM en organisant un forum, avec cette fière devise : « Toutes les raisons d'être fiers » (*Every reason to be proud*). Il est intéressant de s'y reporter brièvement pour mieux comprendre comment sont alors perçus le bilan et les risques à venir. Lors de cette conférence, Joaquin Almunia, commissaire aux affaires économiques et monétaires, se félicite : « L'UEM a créé une zone de stabilité macroéconomique et mis un terme au traumatisme des réalignements des taux de change. Sans l'euro, la tourmente financière actuelle aurait exercé une pression énorme sur les économies de la zone euro, avec de graves conséquences pour les échanges et l'investissement » (European Commission, 2008a). Quatre mois jour pour jour avant la faillite de Lehman Brothers, Malcom D. Wright, le directeur général de la Banque des règlements internationaux, peut déclarer que : « L'un des grands succès de l'union monétaire au cours de la dernière décennie a été le développement de marchés financiers européens puissants et liquides. Ils ont développé des instruments innovants bien adaptés aux caractéristiques structurelles du système financier de la zone euro. » Il ajoute même que « le développement des marchés de CDS [4] a été aussi rapide sur le marché européen que sur le marché américain » (Knight, 2008).

Le document qui sert de support à cette conférence (European Commission, 2008b) présente un bilan plus circonstancié. Il commence par rappeler les objectifs initiaux de l'union monétaire : « Stabilité macroéconomique : la monnaie unique était en partie une réponse aux épisodes passés de volatilité excessive des taux de change, de production et d'inflation. Croissance et emploi : la réduction des coûts de transaction et des primes de risque devait stimuler le commerce intra-zone et la finance. Cohésion et convergence : on s'attendait à ce qu'une intégration renforcée stimule la convergence réelle. L'homogénéisation des économies devait permettre une meilleure coordination des politiques en faisant reculer les spécificités nationales. » Mais la convergence attendue ne s'est pas vraiment

4. *Credit default swaps*.

produite : « De substantielles différences perdurent entre pays, en termes d'inflation et de coûts salariaux unitaires. Cela a conduit à des gains ou à des pertes de compétitivité cumulés et à d'importants déséquilibres commerciaux. La raison essentielle en est que les réformes structurelles ont été moins ambitieuses après la mise en place de l'euro par rapport à la période qui l'a précédée. »

Pour réduire ces tensions, la Commission compte encore sur « l'intégration commerciale, un meilleur ancrage des anticipations d'inflation et un recul des rigidités nominales (salaires et prix) » ainsi que sur « une plus grande intégration financière ». Mais, comme de nouvelles tensions ne peuvent être exclues : « Des politiques structurelles sont donc nécessaires pour se protéger des chocs asymétriques. Les coûts associés à la réallocation des emplois devront être réduits, notamment par des réformes de la protection de l'emploi, des politiques actives du marché du travail renforcées, et par des filets de sécurité incitatifs. » A cette même conférence, le ministre des Finances des Pays-Bas, Wouter Bos, s'interroge : « Les dix ans de l'euro ont été un succès, mais qu'en sera-t-il au cours des dix prochaines années ? » Il ne faudra pas attendre dix ans pour que la question se pose très concrètement.

II. Evolutions des salaires dans la zone euro

Une thèse largement répandue est que la crise de la zone euro proviendrait de la croissance excessive des salaires dans certains pays. Celle-ci aurait engendré une perte de compétitivité et d'insupportables déficits commerciaux dans les pays du Sud. Cette lecture est contestable et l'objectif de cette deuxième partie est de montrer qu'il n'y a pas eu de dérive salariale généralisée dans la période précédant la crise et que la compétitivité mesurée à partir des coûts salariaux ne rend pas compte des gains et pertes de parts de marché. Cette démonstration débouche sur une lecture alternative selon laquelle la crise du « système-euro » découle de la sous-estimation des différences structurelles entre les pays de la zone et de l'absence de dispositifs permettant de les prendre en compte.

L'analyse porte sur 11 pays, à savoir les pays membres de la zone euro dès sa constitution en 1999, dont on exclut le Luxembourg et auxquels on ajoute la Grèce, qui l'a intégrée en 2001 [5]. A titre illustratif, on distingue deux grands groupes de pays. Le « Nord » regroupe cinq pays : Allemagne, Autriche, Belgique, Finlande et Pays-Bas. Le « Sud » comprend l'Espagne, la Grèce, l'Irlande, l'Italie et le Portugal. Le 11e pays est la France que l'on

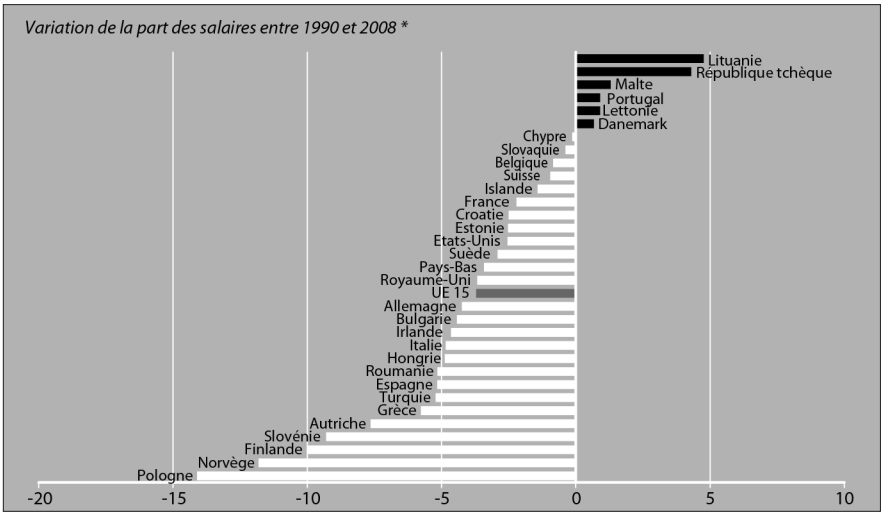
5. On laisse ainsi de côté les cinq pays qui ont ultérieurement intégré la zone euro : la Slovénie en 2007, Chypre et Malte en 2008, la Slovaquie en 2009, et l'Estonie en 2011.

met à part dans la mesure où elle occupe le plus souvent une position intermédiaire [6].

II.1. A moyen terme : une baisse généralisée de la part des salaires

Le premier constat est la baisse généralisée de la part des salaires dans la valeur ajoutée. Ce constat, qui a fait l'objet d'un précédent travail (Husson, 2010), fait consensus dans tous les organismes internationaux. L'exploitation de la base de données Ameco de la Commission européenne montre de manière saisissante qu'à de rares exceptions près (Lituanie, République tchèque, Malte, Portugal, Lettonie, Danemark), la part des salaires a baissé dans les pays européens au cours des deux dernières décennies (graphique 1).

Graphique 1. Recul de la part des salaires dans les pays européens



Part des salaires corrigée du taux de salarisation.
* 1990 = moyenne 1988-1992 ; 1995 pour les pays suivants : Bulgarie, Chypre, Croatie, Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Malte, République tchèque, Slovaquie, Slovénie, Turquie.
Lecture : Entre 1995 et 2008, la part des salaires a baissé de 14 points en Pologne.
Source : Ameco.

Dans ses dernières *Perspectives de l'emploi* (OCDE, 2012), l'OCDE dresse un constat semblable et se pose la question : « Comment expliquer la diminution de la part du travail ? » [7]. Cette étude vient après beaucoup d'autres

6. Les données concernant le Nord et le Sud sont obtenues par agrégation ou par pondération selon le poids économique mesuré par le PIB. En proportion du total de la zone euro (11 pays), le Nord pèse 43,4 % (Allemagne : 28,3 % ; Autriche : 3,0 % ; Belgique : 3,8 % ; Finlande : 1,9 % Pays-Bas : 6,4 %) ; le Sud pèse 35,3 % (Espagne : 11,0 % ; Grèce : 2,3 % ; Irlande : 1,9 % ; Italie : 18,0 % ; Portugal : 1,9 %) ; la France représente 21,3 %. La validité de cette partition, définie *a priori*, a été testée dans une phase préliminaire de l'étude.
7. La part du travail (*labour share*) est la part des salaires. Il y a quelques différences qui proviennent des sources utilisées (base de données STAN de l'OCDE et EU-KLEMS). Voir Bassanini, Manfredi (2012).

qui cherchent à identifier les causes de cette évolution, en la rapportant à 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 de ces études (Husson, 2010). On ne retiendra ici qu'une seule idée : tous ces exercices oublient le rôle de levier du chômage qui a permis de modifier durablement le mode de distribution des gains de productivité au détriment des salariés. Une équation économétrique simple permet de valider le rôle essentiel du chômage dans ce basculement (annexe économétrique, point 1).

Cette modération salariale s'est souvent accompagnée de changements dans le mode de négociation – et notamment d'une plus grande décentralisation (Delahaie *et al.*, 2012, dans ce numéro) – et dans l'évolution des statuts d'emploi. La période de préparation à l'UEM a exercé une pression significative sur les salaires (Arpaia, Pichelmann, 2007). La mondialisation joue aussi un rôle avec les menaces de délocalisations qui ont sans doute plus pesé que les délocalisations effectives dont l'ampleur apparaît limitée (Demmou, 2011).

Enfin, il faut souligner que la modération salariale n'a pas été principalement affectée à une amélioration de la compétitivité. Le taux de marge s'est rétabli, mais sans entraîner un surcroît d'investissement ou un effort supplémentaire d'innovation. La principale contrepartie de la baisse de la part salariale a été une augmentation de la part de la valeur ajoutée distribuée sous forme de dividendes et autres revenus de la propriété (Husson, 2010).

II.2. Salaires, prix et compétitivité

Le point de départ de l'examen du rôle des salaires dans la dynamique de la zone euro pourrait être cet apparent paradoxe : d'un côté, les pays du Sud ont effectivement vu leur compétitivité-prix se dégrader mais, d'un autre côté, la part des salaires a reculé dans ces pays, comme on vient de le rappeler. Cette dernière tendance signifie que les salaires réels ont progressé moins vite que la productivité du travail, autrement dit que la compétitivité mesurée par les coûts salariaux n'a pas de raison *a priori* de s'être dégradée à cause d'un dérapage des salaires.

Pour éclairer ce paradoxe, on s'inspire de la méthode proposée par Felipe et Kumar (2010) et reprise dans un document de la Commission européenne (European Commission, 2011). Elle consiste à décomposer le coût salarial unitaire en deux éléments : le coût salarial unitaire réel, d'une part, et le prix, d'autre part. Cette décomposition permet de comprendre que la compétitivité d'un pays peut se dégrader de deux manières : soit parce que le coût salarial unitaire du pays considéré augmente plus vite que celui de ses concurrents, soit parce que l'inflation y et plus élevée (encadré 3).

Encadré 3

Coût salarial, part des salaires et compétitivité

La part des salaires (PSAL) peut être définie simplement comme le rapport entre les rémunérations salariales (REM) et le PIB (pQ), soit : PSAL = REM/pQ. Les rémunérations peuvent se décomposer en salaire nominal, y compris cotisations sociales patronales, par tête (w) et effectifs salariés (N). On a donc REM = Nw et on peut réécrire la part des salaires de manière à faire apparaître le salaire réel (w/p) et la productivité (Q/N) : PSAL = (w/p)/(Q/N).

Le coût salarial unitaire (CSU) représente le coût salarial (nominal) par unité produite. A un niveau très global, il peut être calculé en divisant les rémunérations totales par le PIB en volume : CSU = REM/Q. Le coût salarial unitaire réel représente le coût salarial réel par unité produite. Il s'écrit : CSUR = REM/pQ. On retrouve l'expression définissant la part des salaires, qui est donc un indicateur très proche du coût salarial unitaire réel. Les deux grandeurs diffèrent par le jeu des prix relatifs (le salaire réel est calculé en prenant le prix à la consommation plutôt que le prix du PIB) et en raison de la correction nécessaire pour prendre en compte les non-salariés dans le calcul de la productivité.

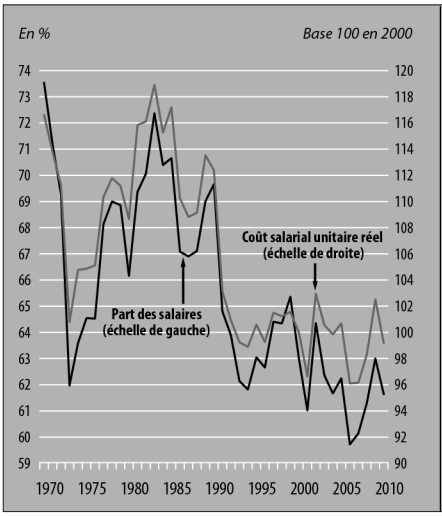
La compétitivité-coût d'un pays résulte de la comparaison entre son coût salarial unitaire (CSU) et celui de ses concurrents. En toute généralité, il faut introduire le taux de change pour effectuer cette comparaison, mais cela est évidemment superflu à l'intérieur de la zone euro. Compte tenu des définitions rappelées ci-dessus, le coût salarial unitaire peut être simplement décomposé de la manière suivante : CSU = p.PSAL.

Cette décomposition montre que la compétitivité-coût d'un pays peut se dégrader de deux manières : soit parce que la part salariale du pays considéré augmente plus vite que celle de ses concurrents, soit parce que l'inflation est plus rapide dans ce pays.

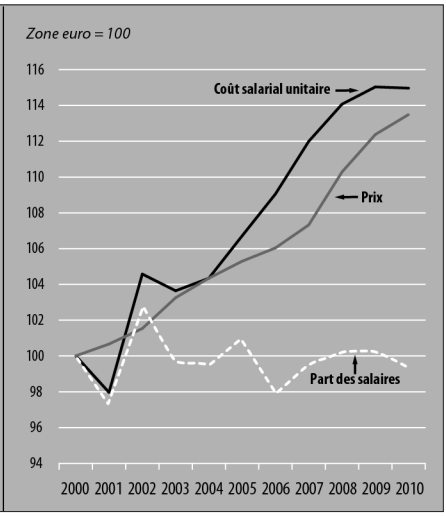
Le coût salarial unitaire réel évolue à peu de choses près comme la part des salaires : il s'est donc maintenu ou a baissé. On peut le vérifier dans le cas de la Grèce : la part des salaires y est orientée à la baisse depuis le milieu des années 1980 et elle continue à l'être après l'entrée dans l'euro en 2001. Elle ne se met à augmenter que dans les années précédant immédiatement la crise, et on vérifie aussi que le coût salarial unitaire réel présente une évolution absolument similaire (graphique 2).

Dans ces conditions, la compétitivité-prix de la Grèce n'a pas pu se dégrader en raison d'une croissance excessive du salaire réel, autrement dit supérieure à celle de la productivité. Il faut donc en induire qu'elle résulte d'une hausse plus rapide du niveau des prix. C'est bien le cas : la perte de compétitivité-prix relativement à la moyenne de la zone euro ne résulte pas d'une dérive salariale mais, pour l'essentiel, d'une augmentation des prix plus rapide (graphique 3).

Graphique 2. Part des salaires et coût salarial unitaire réel en Grèce (1970-2010)



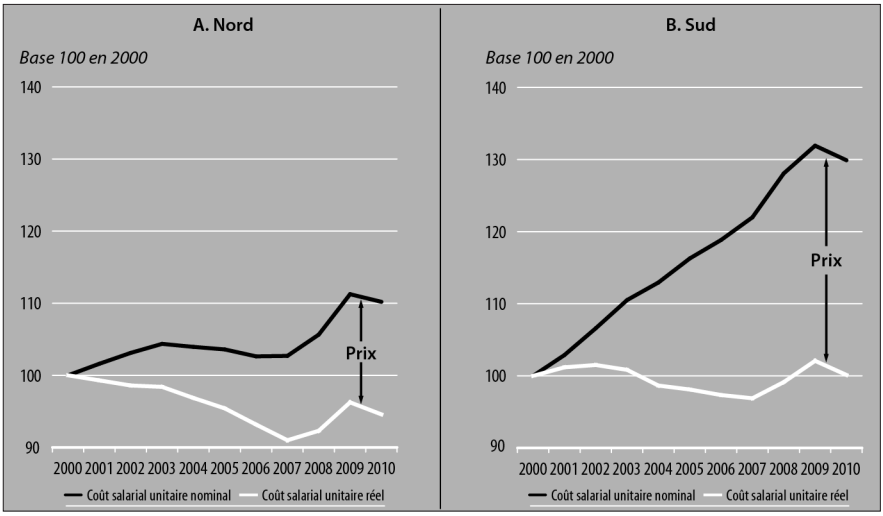
Graphique 3. Composantes de la compétitivité-prix en Grèce (2000-2010)



Source : Ameco.

Ce premier repérage opéré sur le cas limite de la Grèce peut être généralisé à l'ensemble de la zone. Dans tous les pays, pratiquement sans exception, la configuration est semblable : le coût salarial unitaire réel varie relativement peu, de telle sorte que l'essentiel de l'augmentation du coût salarial unitaire exprimé en euros courants est imputable à l'augmentation du prix. Les résultats détaillés sont regroupés dans un document (Husson, 2012a)

Graphique 4. Coût salarial unitaire réel et nominal (2000-2010)



Source : Ameco.

avec ceux, très semblables, établis par les études précédemment citées (Felipe, Kumar, 2010 ; European Commission, 2011).

La comparaison entre le Sud et le Nord fait apparaître deux phénomènes : au Sud, le coût salarial unitaire réel est à peu près constant, mais il baisse au Nord, principalement en raison de la politique de gel des salaires menée en Allemagne (encadré 4). Mais, toutes choses égales par ailleurs, les pays du Sud sont caractérisés par une progression plus rapide des prix (graphique 4).

Un tel panorama permet de réconcilier nos deux observations initiales. Sur la dernière décennie, l'évolution de la part des salaires dans les pays de la zone ne fait nulle part apparaître un « dérapage salarial » défini comme une progression du salaire réel supérieure à celle des gains de productivité du travail. En revanche, les taux d'inflation très différenciés ont considérablement élargi l'éventail des coûts salariaux unitaires qui définissent la compétitivité-coût de chaque pays. Ce constat suggère de prendre comme point de départ de l'analyse l'existence d'une « inflation structurelle » propre à chaque pays. Une telle approche s'inspire notamment des travaux de Sapir (2006 ; 2011).

II.3. Les déterminants de l'inflation structurelle

L'objectif d'une union économique entre pays à niveaux de développement différents est *a priori* de conduire à une forme d'harmonisation et de convergence. Ce processus de rattrapage implique une croissance plus rapide des pays moins développés, qui s'accompagne en général d'un taux d'inflation plus élevé (effet Balassa). Cet énoncé contient d'ailleurs une contradiction initiale de la voie choisie : comment concilier l'objectif de convergence qui s'accompagne de taux d'inflation différenciés et la mise en place d'une monnaie unique, qui suppose implicitement la convergence préalable de ces taux d'inflation ?

Le processus de rattrapage a bien eu lieu. L'analyse de la période 1990-2008 montre que les pays qui avaient le PIB par tête le plus bas en 1990 ont enregistré des taux de croissance plus élevés. Mais ce rattrapage s'est accompagné, comme c'était prévisible, d'une inflation plus élevée : entre 2000 et 2008, les prix ont augmenté de 18,2 % dans la zone euro, mais de 27 % au Sud, contre 11,8 % au Nord. La France se situe dans la moyenne (18,4 %) et l'Allemagne bien en dessous (8,3 %).

Cette première explication de l'inflation structurelle peut être combinée avec une autre qui renvoie à la dynamique entre grands secteurs. En règle générale, la productivité du travail augmente plus vite dans l'industrie que dans le reste de l'économie. Si ces gains de productivité plus rapides se transmettent aux salaires du reste de l'économie, ce transfert est source d'inflation. Il existe une vaste littérature sur ce sujet et les configurations

peuvent être plus complexes, faisant intervenir aussi les prix relatifs entre secteurs. Mais l'idée générale est assez simple : la diffusion, sous forme de salaire, des gains de productivité depuis les secteurs où ils sont les plus élevés vers le reste de l'économie est source d'inflation. Pour capter cette causalité, on mobilise un indicateur simple, baptisé « différentiel salarial », calculé comme l'écart moyen de croissance du salaire réel entre l'ensemble de l'économie et le secteur manufacturier sur la période 1995-2007, disponible dans la base de données STAN de l'OCDE.

L'inflation peut être aussi le produit d'un conflit de répartition, d'autant plus marqué que le niveau des inégalités de revenus est élevé. On constate que ce lien fonctionne de manière convaincante : l'inflation est plus élevée dans les pays où le coefficient de Gini (un indicateur synthétique de mesure des inégalités de revenus) est lui-même plus élevé. On dispose au total de trois lignes d'explication de l'inflation structurelle :

- processus de rattrapage : mesuré par le PIB par tête en niveau ;

- dynamique sectorielle : mesurée par le différentiel salarial entre l'ensemble de l'économie et le secteur manufacturier ;

- conflit de répartition : mesuré par le coefficient de Gini.

L'analyse économétrique valide cette approche et établit la significativité des variables explicatives introduites (annexe économétrique, point 2). On peut alors synthétiser comme suit les déterminants de l'inflation structurelle :

- l'inflation est plus élevée dans les pays où la croissance est plus rapide en raison d'un processus de rattrapage ;

- l'inflation est d'autant plus élevée que la progression du salaire moyen est proche de celle du salaire dans le secteur exposé-manufacturier ;

- l'inflation est plus élevée dans les pays où un degré d'inégalités plus élevé engendre des conflits de répartition plus marqués.

Cette analyse s'oppose à la thèse sous-jacente d'une inflation strictement salariale : l'inflation serait causée par des pressions salariales *ex ante*, même si elles ne conduisent pas à une hausse de la part des salaires *ex post*. Mais cette thèse, qui consiste à dérouler la « boucle prix-salaires », oublie les déterminants structurels de l'inflation sur les trois points identifiés : l'effet du rattrapage, la part de l'industrie et ses rapports avec le reste de l'économie, et le degré d'inégalités sociales. Elle oublie aussi parfois l'évolution de la productivité du travail. Toute la construction du « système-euro » reposait au fond sur l'oubli de ces déterminations structurelles. Mais elle reposait en outre sur un corollaire, tout aussi erroné, consistant à postuler que la monnaie unique, la norme de 2 % d'inflation et la discipline budgétaire suffiraient à normaliser les taux d'inflation.

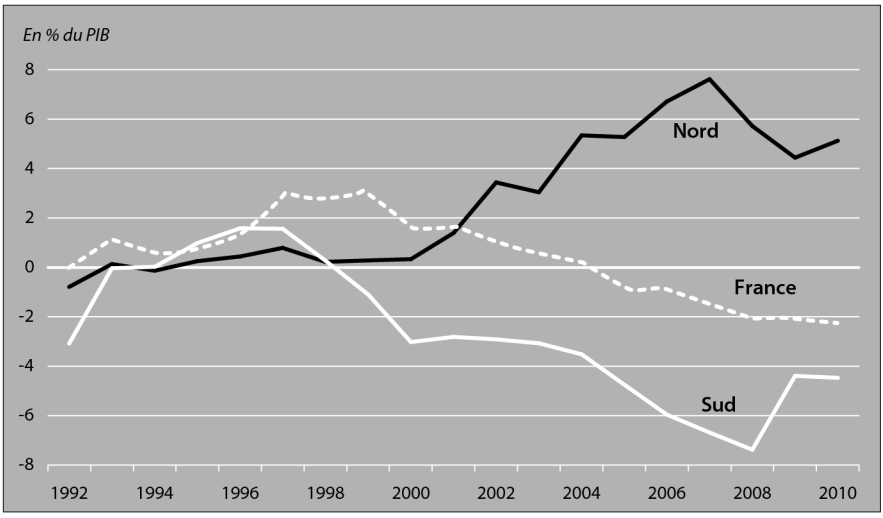
Mais les structures nationales ont résisté et ont en quelque sorte contourné l'obstacle grâce à deux « variables de fuite » non anticipées. La première est la baisse des taux d'intérêt réels. La mise en place de la zone euro a conduit à une homogénéisation totale des taux d'intérêts nominaux. Mais, compte tenu de taux d'inflation différents, les taux d'intérêt réels ont particulièrement baissé dans les pays du Sud, favorisant ainsi des phénomènes de surendettement et/ou de bulles immobilières. La seconde « variable de fuite » est la balance commerciale.

II.4. Déficits extérieurs, salaires et compétitivité

Si la monnaie unique n'avait pas été mise en place, les différences d'inflation structurelle auraient été gérées par des ajustements du taux de change sans que la convergence en soit nécessairement assurée. En l'absence de cette possibilité, les déficits commerciaux ont pu, jusqu'à un certain point, se creuser sans force de rappel puisque le déficit ne conduisait pas à une remise en cause de la monnaie nationale. Si, par exemple, l'Espagne avait conservé la peseta, elle n'aurait pas pu enregistrer un déficit extérieur qui est allé jusqu'à 10 % du PIB en 2007 : sa monnaie aurait probablement été attaquée. C'est en ce sens qu'on peut parler de « variable de fuite » par rapport à la logique de discipline salariale et budgétaire du système-euro.

Dans la période précédant l'introduction de l'euro, le commerce des deux grandes zones est à peu près équilibré. Mais la divergence s'enclenche très rapidement avec un déficit croissant au Sud, et l'augmentation des excédents au Nord (graphique 5). La France occupe, comme à l'habitude, une situation intermédiaire mais le creusement récent de son déficit la fait

Graphique 5. Solde commercial (1992-2010)



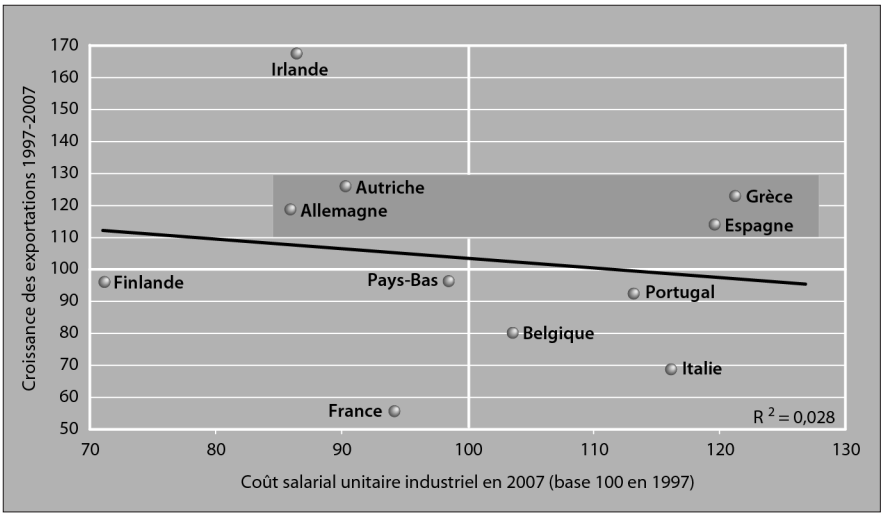
Source : Ameco.

progressivement pencher du côté du Sud. Quant à la zone euro dans son ensemble, son commerce extérieur est tendanciellement équilibré.

A partir de ce constat, les institutions européennes développent une analyse implicite qui s'exprime dans le choix des indicateurs de déséquilibre où le coût salarial unitaire fait son apparition (Raveaud, 2012, dans ce numéro). La thèse sous-jacente consiste à dérouler le raisonnement suivant : les pays en difficulté n'ont pas tenu leurs salaires, ils ont donc perdu en compétitivité et se retrouvent confrontés à un déficit commercial croissant qu'il n'est plus possible de couvrir par des entrées de capitaux. Il leur est donc enjoint d'opérer une « dévaluation interne », autrement dit une baisse du coût salarial visant à rétablir leur compétitivité dégradée.

Cependant cette analyse ne correspond pas à la réalité, parce que les évolutions de compétitivité ne rendent pas compte des performances relatives du commerce extérieur. C'est d'ailleurs ce que reconnaît la Commission européenne dans divers documents. Elle écrit par exemple que « plus de 60 % » des différences de performances entre pays « ne peuvent être expliquées par le taux de change effectif réel » (European Commission, 2010a), le taux de change effectif réel étant une mesure de la compétitivité-prix (encadré 1). Elle souligne ailleurs que « s'il existe une relation entre coûts salariaux unitaires et performances à l'exportation, elle est faible et du second ordre par rapport à la dégradation de la balance commerciale, et donc ceux-ci [les coûts salariaux] ne peuvent en être la cause » (European Commission, 2010b).

Graphique 6. Exportations et coût salarial unitaire dans l'industrie



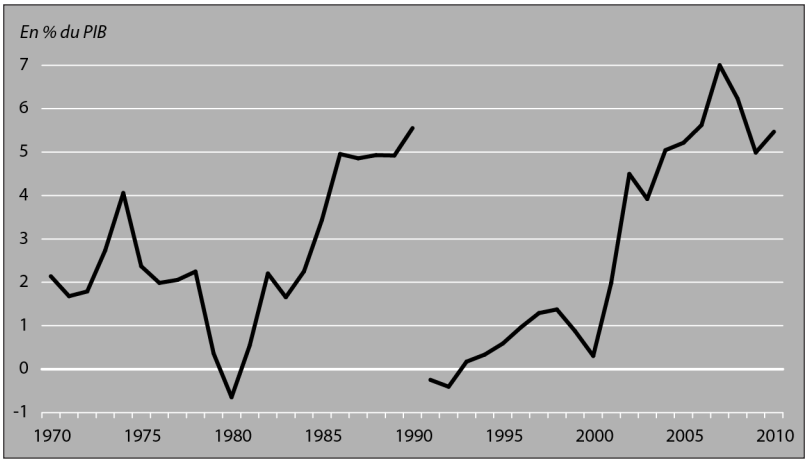
Source : Ameco.

Encadré 4

La bascule des salaires en Allemagne

L'histoire de la place occupée par l'économie allemande sur le marché mondial peut se raconter à partir de celle de son excédent commercial. Durant la période séparant les deux récessions généralisées (1974-1975 et 1980-1981), cet excédent s'annule progressivement. La décennie 1980 correspond à un rétablissement vigoureux, de telle sorte que l'excédent enregistré à la veille de la réunification est comparable – en pourcentage du PIB – à celui que l'on peut observer aujourd'hui. Mais la réunification conduit à une disparition quasi-instantanée de cet excédent, qui reste très faible durant toute la décennie 1990. Le tournant s'opère au début de la décennie 2000 et conduit à un spectaculaire redressement qui porte l'excédent allemand jusqu'à 7 % du PIB à la veille de la crise (graphique 7).

Graphique 7. Balance commerciale de l'Allemagne (1970-2010)



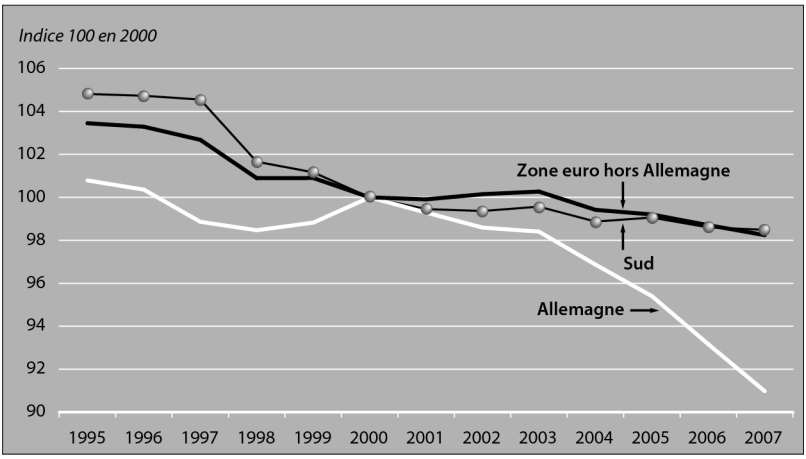
Source : Ameco.

Ce rétablissement du commerce extérieur allemand a coïncidé avec une nette « bascule salariale » qui n'en est pas forcément le facteur essentiel. Jusqu'à la mise en place de l'euro, la plupart des pays réalisaient des efforts de convergence, sous la forme d'une baisse du coût salarial unitaire ou, ce qui revient à peu près au même, d'une baisse de la part des salaires. Mais tout change à partir du début des années 2000 : la part des salaires se met à reculer en Allemagne, de manière accélérée à partir de 2004 (Hege, 2012, dans ce numéro). En quelques années, le coût salarial unitaire réel baisse de près de 10 %. Dans le reste de la zone euro, y compris dans le Sud, le coût salarial unitaire réel (autrement dit la part des salaires) ne baisse plus qu'à un rythme très ralenti (graphique 8).

Autrement dit, c'est clairement le comportement de l'Allemagne qui est atypique et conduit à une modification brutale de sa compétitivité relative. Et les taux d'inflation différenciés accentuent encore l'écart : entre 1998 et 2007, le

coût salarial unitaire nominal est resté constant en Allemagne, alors qu'il a augmenté de 27 % dans le Sud et de 15 % dans l'ensemble constitué par la France et le Nord hors Allemagne.

Graphique 8. Coût salarial unitaire réel (1995-2007)



Source : Ameco.

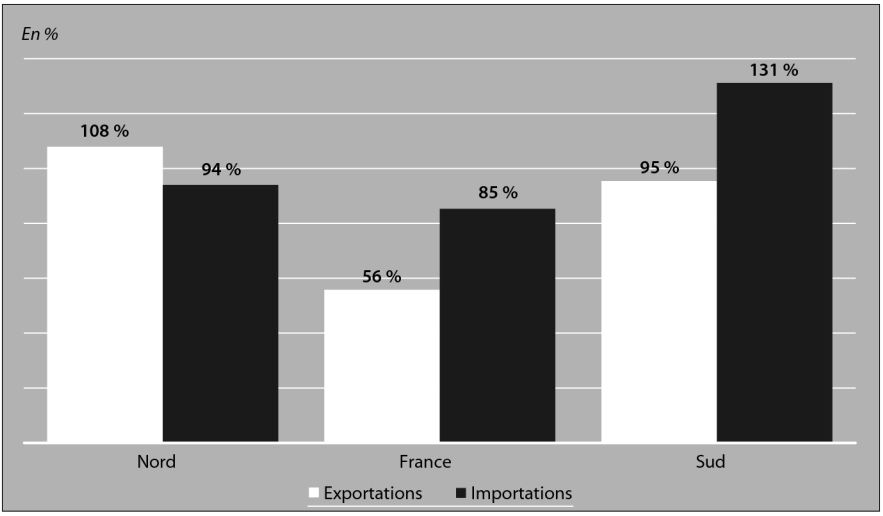
Mais, encore une fois, ces modifications des rapports de compétitivité ne suffisent pas à expliquer l'évolution relative des balances commerciales. Il faut y ajouter un autre élément, en partie lié au précédent : la croissance relative de la demande intérieure, et en particulier de la consommation. Là encore, les différences de trajectoire sont considérables. Sur 10 ans, entre 1997 et 2007, la consommation a augmenté en volume de 28 % dans la zone euro hors Allemagne (30 % dans les pays du Sud), mais seulement de 9 % en Allemagne. Cet écart procure un avantage supplémentaire à l'Allemagne : le rétablissement des marges et la quasi-stagnation de la consommation permettent d'accroître ses capacités productives et donc son potentiel d'exportations.

Il suffit en effet de comparer la croissance des exportations avec celle du coût salarial unitaire dans le secteur industriel, qui est l'indicateur correct puisque la majeure partie des exportations portent sur des biens manufacturés. On vérifie l'absence totale de liaison (le R^2 est de 0,028). Par exemple, l'Autriche et l'Allemagne ont vu baisser leur coût du travail dans l'industrie, alors qu'il a augmenté en Grèce et en Espagne : pourtant ces quatre pays ont enregistré une croissance comparable de leurs exportations (graphique 6).

En réalité, le phénomène majeur est la « bascule » des coûts salariaux en Allemagne (encadré 4). Mais cette approche ciblée sur les coûts salariaux peut être soumise à un autre type de critique : elle ne distingue pas le rôle respectif des importations et des exportations dans l'évolution des soldes commerciaux, et oublie l'impact de la demande intérieure. Sur le premier point, une étude récente (Gaulier, Vicard, 2012) a ouvert une voie

fructueuse qui conduit les auteurs à affirmer que « les secteurs exposés des pays périphériques de la zone euro n'ont pas connu de moindres performances au cours des années 2000 » (Gaulier *et al.*, 2012). On vérifie en effet que la croissance des exportations des pays du Sud entre 1997 et 2007 est proche de celle des pays du Nord (95 % contre 108 %), et bien supérieure à celle de la France (+56 %). La différence porte pour l'essentiel sur les importations qui augmentent de 131 % au Sud contre 94 % au Nord (graphique 9).

Graphique 9. Croissance des exportations et des importations (1997-2007)



Source : Ameco.

Ce constat suggère une autre ligne d'interprétation : la divergence des soldes commerciaux entre Nord et Sud résulte principalement des différences dans la croissance de la demande intérieure d'un pays à l'autre. On peut vérifier économétriquement que ce lien est validé, mais que le coût salarial est faiblement significatif (annexe économétrique, point 3).

Cet examen souligne l'erreur de diagnostic quant aux causes des déséquilibres accumulés au sein de la zone euro. Ils ne résultent pas d'une dérive salariale dans certains pays, mais de différences structurelles non prises en compte dans la construction européenne. Dans la nouvelle période ouverte par la crise, le risque est que ce diagnostic erroné conduise à des recommandations de politiques économiques qui le soient tout autant.

III. Les salaires dans la crise

La crise conduit à une remontée de la part des salaires et donc à une baisse du taux de marge des entreprises. En effet, la récession fait chuter

brutalement la productivité, alors que le salaire réel ne s'ajuste qu'avec retard. De ce double point de vue (part des salaires et salaire), les pays se trouvent dans des configurations très différentes.

III.1. Salaires et part des salaires : un paradoxe apparent

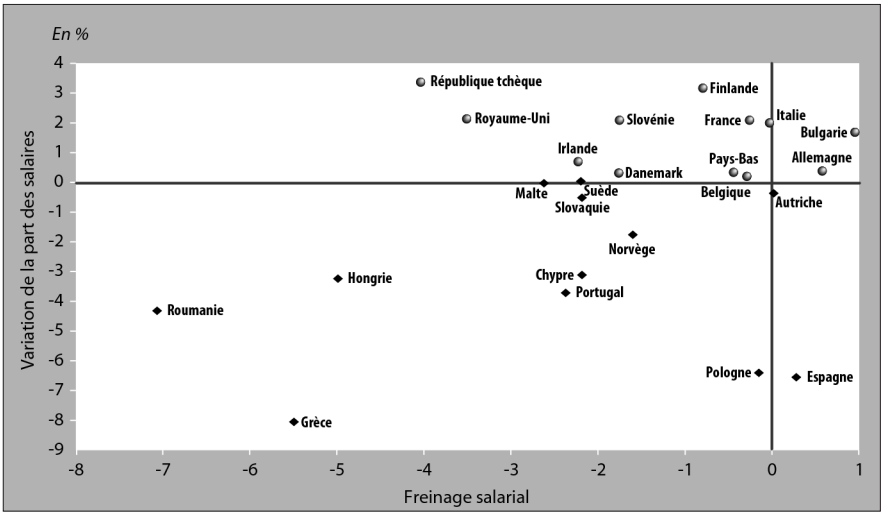
Après cinq ans de crise, il est possible de faire le point en établissant une typologie globale des différents pays en croisant ces deux critères :

- l'inflexion de la part des salaires, définie comme la différence entre sa valeur en 2012 et son niveau moyen sur la décennie précédant la crise (1997-2007) ;

- le freinage salarial, défini comme la différence entre le taux de croissance du salaire réel entre 2007-2012 et sa tendance sur la décennie précédant la crise (1997-2007).

A partir des données de la Commission européenne (provisoires pour 2012), il est possible d'établir une double distinction entre pays, selon la proportion dans laquelle la hausse de la part des salaires a été « épongée », et selon la contribution de la modération salariale à cette éventuelle inflexion. Selon le premier critère, on peut identifier les pays où la part des salaires reste supérieure à son niveau de référence. Ils se trouvent au-dessus de la ligne horizontale du graphique 10. Les pays qui restent les plus éloignés (environ de deux points) de la valeur de référence sont la République tchèque, le Royaume-Uni, la France, l'Italie, la Slovénie et la Finlande. Ces pays sont donc particulièrement exposés à des politiques visant à rétablir le taux de marge des entreprises (Lefresne, 2012 ; Rehfeldt, 2012, dans ce numéro).

Graphique 10. Freinage salarial * et part des salaires



* Freinage salarial : différence du taux de croissance annuel du salaire réel entre 2007-2012 et 1996-2007.
Source : Ameco.

Le second critère montre que le freinage salarial concerne la majorité des pays. Seuls l'Allemagne, l'Autriche, la Bulgarie et l'Espagne ont enregistré une progression du salaire entre 2007et 2012 égale ou supérieure à celle de la décennie précédente : ils se trouvent à droite de la ligne verticale du graphique 10.

La raison de ce lien très lâche entre freinage salarial et part des salaires est que le salaire n'est pas la seule variable d'ajustement. L'évolution de la part des salaires peut être aussi modulée par le degré d'ajustement de l'emploi et donc de la productivité du travail, *via* la durée du travail. Les configurations sont multiples et leur étude minutieuse fait apparaître le poids des spécificités nationales (Gilles, Nicolaï, 2012) et celui des institutions (OCDE, 2012).

III.2. Les apories de la sortie de crise

Dans ce contexte, la modération salariale est présentée comme l'outil inévitable d'une sortie de crise. Cette « dévaluation interne » permettrait de restaurer la compétitivité des pays en difficulté et de résorber ainsi les déséquilibres commerciaux. Elle permettrait aussi le rétablissement des marges des entreprises, nécessaire à la relance de l'investissement et de l'innovation. On peut noter au passage que rien n'est dit sur la combinaison optimale entre ces deux objectifs de compétitivité et de rentabilité. Cependant, l'utilisation des salaires comme variable d'ajustement se heurte à plusieurs difficultés que l'on va brièvement résumer.

La « dévaluation interne » ne réduit pas les déséquilibres commerciaux. Depuis 2009, l'Irlande, la Grèce, le Portugal, l'Espagne, et à un moindre degré le Danemark, ont significativement réduit leur coût salarial unitaire. Mais leurs parts de marché se sont dégradées, à l'exception de l'Espagne où les effets de la baisse du coût salarial unitaire sur la part de marché semblent devoir s'épuiser. De manière générale, on ne retrouve pas de lien entre parts de marché et coût salarial. Certes, les déficits commerciaux des pays du Sud tendent à se résorber, mais ce serait une illusion d'optique d'en déduire que c'est le résultat d'une meilleure compétitivité. En réalité, cette amélioration du solde extérieur s'explique pour l'essentiel par une baisse des importations provoquée par celle de la demande intérieure.

Le rétablissement du taux de marge n'entraîne pas le taux d'investissement et risque de déprimer la demande. Avant la crise, ces deux grandeurs, taux de marge et taux d'investissement, étaient en phase. Elles chutent ensemble avec la crise. Depuis, le taux de marge, calculé sur l'ensemble de l'Union européenne, tend à se rétablir, mais le taux d'investissement reste plat. Ce qui suggère que la reprise de l'investissement est moins bloquée par la profitabilité que par le manque de demande. Par ailleurs, le rétablissement des marges impliquerait un tel degré de modération salariale qu'il aurait forcément des

effets négatifs sur l'activité économique. L'encadré 5 propose une simulation qui donne des ordres de grandeur dans le cas français.

Deux scénarios à valeur illustrative permettent de fixer les ordres de grandeur sur deux points. D'abord, le « contenu en austérité » du rétablissement du taux de marge qui nécessiterait un degré élevé de modération salariale, proche d'un gel total qui concerne aussi les cotisations sociales, donc les ressources de la protection sociale. Ensuite, la « résilience des dividendes » (Husson, 2012b:263, dans ce numéro, graphique 16). Le poids croissant des dividendes ne date pas de la crise. Le taux de marge « disponible » (après versement des dividendes) des sociétés non financières baisse depuis le milieu des années 1980, et se trouve aujourd'hui au même minimum historique qu'en 1982.

Cet examen rétrospectif éclaire les coordonnées de la période à venir. On vérifie à nouveau ce que peut recouvrir le discours sur la compétitivité : ainsi, le précédent blocage des salaires entre 1982 et 1989 n'a pas été consacré à améliorer la compétitivité, ni par une baisse des prix (auquel cas la part des salaires n'aurait pas dû baisser autant) ni par un effort supplémentaire d'investissement et d'innovation.

Le cercle vicieux austérité-récession renforce ces deux contradictions. Même si elle fonctionnait, la recherche à tout prix de la compétitivité ne pourrait conduire à une amélioration des parts de marché à l'intérieur de l'UEM puisqu'il s'agit d'un jeu à somme nulle (voire négative) : les gains des uns se feraient au détriment des autres. Par rapport au reste du monde, les variations du taux de change de l'euro sont beaucoup plus déterminantes que celles des coûts salariaux. Les tendances récessives découragent l'investissement de telle sorte qu'un rétablissement des taux de marge ne peut, dans un tel contexte, conduire à une amélioration de la compétitivité qualitative (hors prix) ou à une augmentation de la croissance potentielle.

Sont-ce des adieux au fordisme ? A plus long terme, on peut se poser la question de la trajectoire des gains de productivité. 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 débouche sur une relative absence de dynamique salariale. Entre 1992 et 2012, le salaire réel moyen dans l'Union européenne a progressé au rythme de 0,73 % par an, 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 1 %. Toute la difficulté est évidemment de savoir si cette tendance peut s'inverser. Si ce n'était pas le cas, on assisterait alors à une forme d'état quasi-stationnaire ou toute progression du salaire réel se heurterait à la faiblesse des gains de productivité.

Encadré 5

Deux scénarios de partage de la valeur ajoutée après la crise : le cas de la France

Quelle pourrait être l'évolution du partage de la valeur ajoutée dans les années à venir ? On propose ici deux scénarios polaires qui portent cette fois sur la seule économie française. On s'intéresse à la valeur ajoutée des sociétés non financières, en distinguant : les salaires (y compris cotisations sociales) ; l'excédent brut d'exploitation (EBE) ; et, à l'intérieur de l'EBE, les dividendes nets versés.

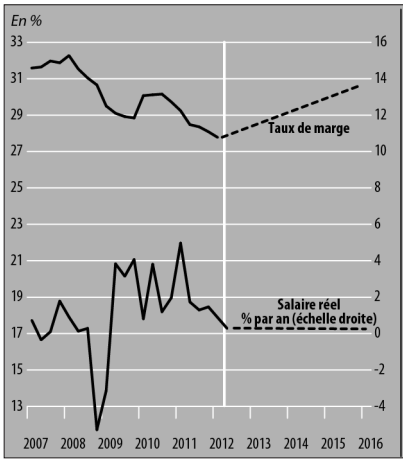
Scénario 1 : rétablissement du taux de marge

On suppose que le taux de marge (part de l'EBE dans la valeur ajoutée) se rétablit en quatre ans : au 1er janvier 2016, il retrouve un niveau équivalent à la moyenne des 15 années (1991-2006) précédant la crise. L'ajustement se fait sur le salaire réel, avec deux hypothèses : une progression des gains de productivité à 1,4 % et une stabilisation des prix relatifs de la valeur ajoutée et de la consommation. Ces hypothèses conduisent au résultat suivant : le salaire réel ne progresse plus que de 0,3 %, contre 1,1 % sur les 15 années (1991-2006) précédant la crise (graphique 11.1).

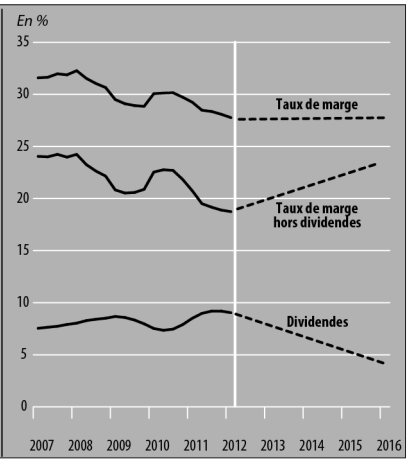
Scénario 2 : maintien de la part des salaires

On suppose que la part des salaires dans la valeur ajoutée reste à son niveau du début de 2012. L'ajustement se fait sur les dividendes, dont la part redescend à son niveau du milieu des années 1990. De cette manière, le taux de marge « disponible » (hors dividendes) peut se rétablir. Le pouvoir d'achat du salaire évolue au même rythme que la productivité, au mouvement des prix relatifs près (graphique 11.2).

Graphique 11.1.
Scénario 1 : rétablissement du taux de marge



Graphique 11.2.
Scénario 2 : maintien de la part des salaires



Source : Insee (2012) ; calculs propres.

Conclusion

Les résultats obtenus peuvent être résumés en deux points essentiels. En premier lieu, les salaires ne sont pas à l'origine de la crise de la zone euro en tant que facteur de perte de compétitivité. Cette crise s'explique avant tout par l'oubli des différences structurelles entre les économies nationales, qui portent principalement sur la spécialisation industrielle et sur l'inflation. En second lieu, le salaire est devenu une question centrale dans la gestion de la crise, et les pays européens se trouvent de ce point de vue à un tournant. Mais, indépendamment même des effets sociaux que pourraient avoir les réformes fiscales et/ou la remise en cause de la protection sociale (Bara, Piton, 2012), la voie de la modération salariale ne présente pas une cohérence garantissant une sortie de la crise par le haut.

La crise a en fin de compte servi de révélateur d'un « vice de conception » de l'UEM qui a mis l'accent sur la convergence nominale avant la convergence réelle, en postulant implicitement que cette dernière se réaliserait de manière en quelque sorte spontanée, grâce aux vertus propres de la mise en place de l'UEM et de la discipline budgétaire. Comme le notent Giavazzi et Spaventa (2010) : « Après le lancement de l'euro, l'attention des décideurs politiques européens et des observateurs extérieurs était exclusivement, et parfois de manière obsessionnelle, concentrée sur les déficits publics » mais beaucoup d'autres variables ont toujours été négligées. Or, ce sont justement les évolutions divergentes de ces variables qui ont ébranlé la zone euro, et il apparaît aujourd'hui que « la stabilité d'une union monétaire dépend d'un ensemble de conditions qui vont bien au-delà du respect de la discipline budgétaire ».

L'un des points essentiels est sans doute que les spécialisations industrielles n'ont pas convergé vers une spécialisation moyenne. Avant même la mise en place de l'UEM, Krugman (1993) soulignait qu'elle aurait pour effet de conduire à une spécialisation accrue en fonction des avantages comparatifs et à une plus grande vulnérabilité face à des chocs asymétriques (Krugman, Venables, 1996). Comme on l'a déjà signalé plus haut, l'UEM s'est construite sur un postulat inverse, défendu dès 1990 par la Commission européenne dans son rapport *One market, One Money* : l'intégration devait conduire à une moindre fréquence des chocs asymétriques et à une synchronisation des conjonctures.

La question salariale est au fond une sorte de « trou noir » de la construction européenne. L'intégration devait assurer la convergence des taux d'inflation et l'impossibilité de toute dévaluation devait conduire à une discipline salariale. Dès 1990, la Commission européenne insistait sur cette règle « primordiale » selon laquelle « les coûts salariaux devaient rester en ligne avec les écarts de productivité ». Mais on a vu justement que cette

règle n'avait pas été enfreinte. En revanche, la convergence des taux d'inflation n'a pas été assurée.

Il est donc contraire à l'interprétation des faits de vouloir faire des salaires la variable d'ajustement. Rétrospectivement, c'est plutôt la baisse de la part des salaires et la croissance des inégalités (Sommeiller, 2012, dans ce numéro) qui doivent être considérées comme des facteurs de crise, notamment parce qu'elles ont favorisé dans un certain nombre de pays une tendance au surendettement (Fried, 2011). La focalisation sur les coûts salariaux détourne de l'examen des véritables obstacles à surmonter, qu'il s'agisse des éléments de compétitivité-hors-coût et surtout des modes de spécialisation intra-européenne. Elle risque de conduire à des politiques qui accentuent les facteurs récessifs, en oubliant, paradoxalement, que l'Europe est une zone économique intégrée qui nécessite de la coordination des politiques économiques.

Annexe économétrique *

1. Salaire réel dans l'Union européenne

L'évolution du salaire réel moyen dans l'Union européenne est expliquée par l'effet combiné de la croissance de la productivité et du taux de chômage. On obtient l'équation économétrique suivante dont les coefficients sont très significatifs, et qui rend compte du profil historique du salaire réel, même si ses fluctuations à court terme ne sont pas restituées.

$$s\text{-}p = -0{,}136\ (U.p) + 1{,}298 \qquad 1961\text{-}2007 \quad R^2=0{,}526$$
$$\qquad\quad (7{,}1) \qquad\quad (4{,}9)$$

s : taux de croissance du salaire réel (UE15)
p : taux de croissance de la productivité du travail (UE15)
U : taux de chômage (UE15)

2. Inflation structurelle

En raison des colinéarités, on dispose de deux estimations séparées qui donnent les résultats ci-dessous, qui permettent de vérifier la forte significativité des variables explicatives :

Equation 1

$$infla = +\ 1{,}164\ difsal + 10{,}0\ GINI - 0{,}62 \qquad R^2=0{,}953$$
$$\qquad\quad (6{,}1) \qquad\quad (4{,}0) \qquad\quad (0{,}8)$$

Equation 2

$$infla = +\ 1{,}005\ difsal - 0{,}096\ pibt + 4{,}10 \qquad R^2=0{,}916$$
$$\qquad\quad (3{,}0) \qquad\quad (2{,}4) \qquad\quad (6{,}0)$$

infla : taux d'inflation (2000-2008)
difsal : différentiel salarial (1995-2007)
pibt : PIB par tête moyen (1991-2000)
GINI : coefficient de Gini circa 2000

3. Soldes commerciaux

L'équation économétrique explique la variation du solde commercial (en % du PIB) par la croissance de la demande intérieure et celle du coût salarial unitaire dans le secteur manufacturier. Elle donne une estimation de qualité moyenne, où le coût salarial est faiblement significatif :

$$solde = -\ 6{,}1\ dint - 8{,}9\ csumanuf + 12{,}5 \qquad R^2 = 0{,}533$$
$$\qquad\quad (2{,}4) \qquad (1{,}4) \qquad\quad (1{,}9)$$

solde : variation du solde commercial en % du PIB (1997-2007)
dint : croissance de la demande intérieure (1997-2007)
csumanuf : croissance du coût salarial unitaire dans l'industrie (1997-2007)

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

Références bibliographiques

Arpaia A., Pichelmann K. (2007), « Nominal and Real Wage Flexibility in EMU », *European Economy Economic Papers*, n° 281, Brussels, European Commission, June.

Bara Y.-E., Piton S. (2012), « Peut-on dévaluer sans dévaluer ? », *La lettre du Cepii*, n° 324, août.

Bassanini A., Manfredi T. (2012), « Capital's Grabbing Hand? A Cross-Country/ Cross-Industry Analysis of the Decline of the Labour Share? », *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, n° 133.

BIT (2012), *Rapport mondial sur les salaires 2010/2011. Politiques salariales en temps de crise*, Genève.

CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGPME, MEDEF, UPA (2011), *Approche de la compétitivité française*, juin.

Concialdi P. (1999), « L'impact de l'euro sur les salaires », *Chronique internationale de l'IRES*, n° spécial, « L'euro et les débats nationaux sur les salaires », n° 60, septembre, p. 5-11.

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

Delessy H., Lerais F., Paris-Horvitz S., Sterdyniak H. (1993), « Après Maastricht : quelles politiques économiques en Europe ? », *Revue de l'OFCE*, n° 43, p. 273-305, repris dans Fitoussi, 1994.

Demmou L. (2011), « Le recul de l'emploi industriel en France entre 1980 et 2007. Ampleur et principaux déterminants : un état des lieux », *Economie et statistique*, n° 438-440, juin, p. 273-296.

European Commission (1990), « One Market, One Money. An Evaluation of the Potential Benefits and Costs of Forming and Economic and Monetary Union », *European Economy*, n° 44, October.

European Commission (2008a), « Every Reason To Be Proud », *The Forum*, May 16.

European Commission (2008b), « EMU@10: Assessing the First Ten Years and Challenges Ahead », *Quarterly Report on the Euro Area*, vol. 7, n° 2.

European Commission (2010a), « The Impact of the Global Crisis on Competitiveness and Current Account Divergence in the Euro Area », *Quarterly Report on the Euro Area*, vol. 9, n° 1.

European Commission (2010b), *European Competitiveness Report 2010*, SEC(2010) 1276 final, October 28.

European Commission (2011), « Assessing the Links Between Wage Setting, Competitiveness, and Imbalances », *Note for the Economic Policy Committee*.

Felipe J., Kumar U. (2011), « Unit Labor Costs in the Eurozone : The Competitiveness Debate Again », *Levy Economics Institute Working Paper*, n° 651, February.

Fitoussi J.-P. (dir.) (1994), *Entre convergences et intérêts nationaux : l'Europe*, Paris, Presses de la fondation nationale des sciences politiques.

Fried M. (2011), « La logique d'une crise : le mistigri des défauts de solvabilité », *La Revue de l'IRES*, n° 69, p. 3-29.

Gaulier G., Taglioni D., Vicard V. (2012), « Tradable Sectors in Eurozone Periphery Countries Did Not Underperform in the 2000s », voxeu.org, July 19.

Gaulier G., Vicard V. (2012), « Evolution des déséquilibres courants dans la zone euro : choc de compétitivité ou choc de demande ? », *Bulletin de la Banque de France*, n° 189, 3e trimestre.

Giavazzi F., Spaventa L. (2010), « Why the Current Account May Matter in a Monetary Union. Lessons from the Financial Crisis in the Euro Area », *CEPR Discussion Paper*, n° 8008.

Gilles C., Nicolaï J.-P. (2012), « L'ajustement de l'emploi pendant la crise. Une comparaison internationale et sectorielle », *Note d'analyse*, n° 284, Paris, Centre d'analyse stratégique, septembre.

Grégoir S, Maurel F. (2003), « Les indices de compétitivité des pays : interprétation et limites », *in* Debonneuil M., Fontagné L., *Compétitivité*, Conseil d'analyse économique, rapport, n° 40, Paris, La Documentation française, p. 97-132.

Hege A. (2012), « Allemagne : Une décennie de modération salariale. Quelle emprise syndicale sur la dynamique des salaires ? », *La Revue de l'IRES*, n° spécial, « 30 ans de salaire, d'une crise à l'autre », n° 73, p. 205-235.

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

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

Husson M. (2012a), « Coût salarial unitaire (CSU) réel et nominal dans la zone euro », *note hussonet*, n° 52, 6 novembre.

Husson M. (2012), « France : Baisse de régime. Les salaires en France sur longue période », *La Revue de l'IRES*, n° spécial, « 30 ans de salaire, d'une crise à l'autre », n° 73, p. 237-269.

Insee (2012), Comptes nationaux trimestriels.

IRES (1999), « L'euro et les débats nationaux sur les salaires », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 60, septembre.

Knight M.D. (2008), « The Euro as a Catalyst for Global Financial Market Deepening », Speech at the Brussels Economic Forum 2008 on « Economic and Monetary Union in Europe: 10 Years On » organised by the European Commission, Brussels, May 15.

Krugman P. (1993) « Lessons of Massachusetts for EMU », *in* Torres F., Giavazzi F. (eds.), *Adjustment and Growth in the European Monetary Union*, London, CPER/Cambridge University Press.

Krugman P., Venables A. (1996), « Integration, Specialization, and Adjustment », *European Economic Review*, n° 40, p. 959-967.

Lefresne F. (2012), « Royaume-Uni : La crise imprime aux salaires une inflexion historique », *La Revue de l'IRES*, n° spécial, « 30 ans de salaire, d'une crise à l'autre », n° 73, p. 271-293.

Lerais F. (1993), « Stabilisation macro-économique et régimes de change en Europe. Les enseignements d'une maquette dynamique », *Revue de l'OFCE*, n° 44, p. 181-209, repris dans Fitoussi, 1994.

Marc B., Rioux L. (2012), « Le coût de la main-d'oeuvre : comparaison européenne 1996-2008 », in *Emploi et salaires*. *Edition 2012*, Paris, Insee, p. 51-68.

Mathis J., Mazier J., Rivaud-Danset D. (1988), *La compétitivité industrielle*, Paris, IRES/Dunod.

Mundell R.A. (1961), « A Theory of Optimum Currency Areas », *The American Economic Review*, vol. 51, n° 4, September, p. 657-665.

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

Pisani-Ferry J. (2011), *Le réveil des démons. La crise de l'euro et comment s'en sortir*, Paris, Fayard.

Raveaud G. (2012) ; « L'Union européenne contre le salaire », *La Revue de l'IRES*, n° spécial, « 30 ans de salaire, d'une crise à l'autre », n° 73, p. 99-123.

Rehfeldt U. (2012), « Italie : Permanence et impasse de la modération salariale », *La Revue de l'IRES*, n° spécial, « 30 ans de salaire, d'une crise à l'autre », n° 73, p. 295-313.

Richer M. (2012), « Les relations sociales, levier de compétitivité », *Miroir social*, 17 octobre.

Sapir J. (2006), « Articulation entre inflation monétaire et inflation naturelle : un modèle hétérodoxe bi-sectoriel », communication au séminaire franco-russe de Stavropol, octobre.

Sapir J. (2011), *La démondialisation*, Paris, Editions du Seuil.

Sommeiller E. (2012), « Les inégalités de salaire dans les pays de l'OCDE », *La Revue de l'IRES*, n° spécial, « 30 ans de salaire, d'une crise à l'autre », n° 73, p. 125-149.

Sterdyniak H., Villa P. (1993), « Régimes de change et coordination des politiques économiques en Europe », *Revue de l'OFCE*, n° 43, p. 307-348, repris dans Fitoussi, 1994.

Trichet J.-C. (2011), « La compétitivité et le fonctionnement harmonieux de l'UEM », intervention à l'Université de Liège, 23 février.

Schwab K. (ed.) (2012), *The Global Competitiveness Report 2012–2013*, Geneva, World Economic Forum.