Les inégalités de salaire dans les pays de l'OCDE

Estelle SOMMEILLER

Pendant les Trente Glorieuses, une hausse forte et durable des salaires et du niveau de vie en général s'est produite dans les pays industrialisés. Celle-ci laissait espérer une baisse tendancielle des inégalités dans l'ensemble des pays de l'OCDE. S'agissant des revenus salariaux, la question de savoir si elle a bien eu lieu se pose d'autant plus fondamentalement que la crise financière de 2008 a remis en cause les modèles de croissance qui prévalaient jusqu'alors. Observe-t-on une continuité ou une discontinuité des trajectoires que suivent les salaires et ses déterminants depuis la fin des années 1970 jusqu'à nos jours dans les pays de l'OCDE ? Dans quelle mesure les institutions du marché du travail, dont les caractéristiques diffèrent grandement d'un pays à l'autre, ont-elles une influence sur ces évolutions, et peuvent-elles les amener à diverger ? Il ne s'agit pas ici de mettre à jour une typologie des modèles sociaux, d'autant moins que les pays occidentaux présentant les inégalités salariales les plus exacerbées correspondent bien aux économies de marché « libérales » des pays anglo-saxons. Il s'agit en revanche de tester l'hypothèse selon laquelle les institutions du marché du travail, selon leurs spécificités nationales, restreignent, maintiennent ou desserrent les inégalités salariales au sein des pays de l'OCDE, tous soumis aux forces difficilement compressibles de la mondialisation.

Evoquer la mondialisation en lien à l'inégalité peut être source de confusion. La mondialisation de l'inégalité, distincte de la mondialisation économique, revêt deux aspects géographiques : l'inégalité entre pays et l'inégalité au sein des pays. La première s'est sensiblement réduite au cours des 20 dernières années et ce processus de convergence se poursuivra probablement dans les années à venir. Le mouvement inverse s'observe pour la seconde : l'inégalité s'accroît au sein des économies nationales. La prise

en compte de l'une et l'autre forme d'inégalité soulève la question de son effet net mondial : observe-t-on aujourd'hui une contraction globale des inégalités ? Toutefois, nous n'aborderons pas cette question : seule la montée des inégalités de salaire au sein des économies nationales, en lien à la mondialisation économique, retiendra notre attention.

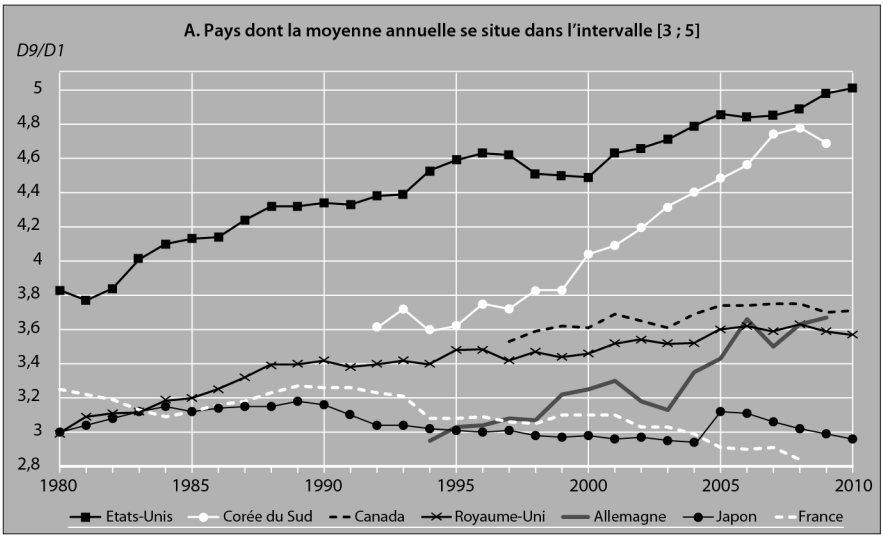
Nous retraçons dans un premier temps les grandes tendances des inégalités salariales depuis le début des années 1980 jusqu'à 2010 (I). Les principaux facteurs explicatifs de ces évolutions sont examinés ensuite dans la perspective d'apprécier l'impact des ajustements à la crise financière de 2008 sur les inégalités salariales, par rapport à la période d'avant crise (II).

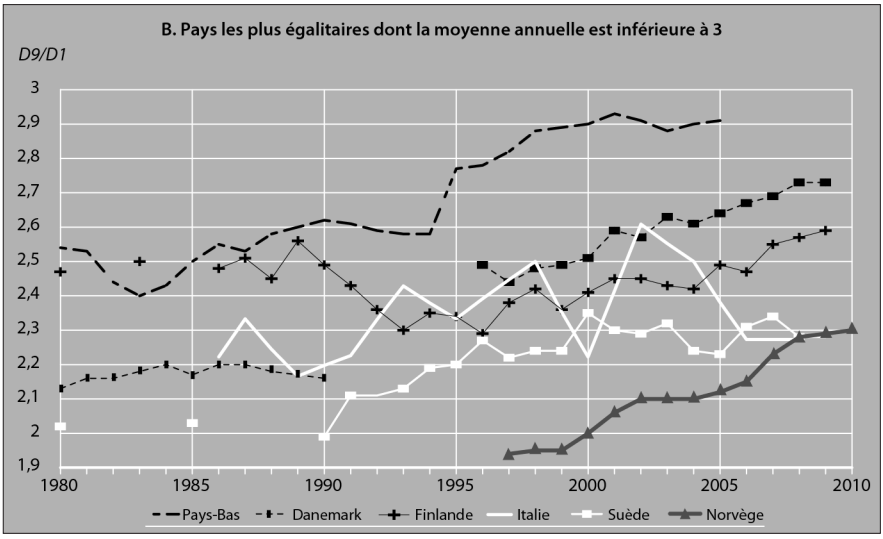
I. Une hausse des inégalités depuis 1980

L'indicateur le plus utilisé rapporte le niveau de salaire des 10 % les mieux rémunérés au niveau de salaire des 10 % les moins bien rémunérés. Son évolution depuis la décennie 1980 varie considérablement d'un pays à l'autre. Le graphique 1 sépare en deux groupes distincts les pays selon la valeur du ratio D9/D1, inférieure (B) ou supérieure (A) à 3. Que la France fasse partie des pays du premier groupe (dont la moyenne sur la période est supérieure à 3) peut surprendre, la France étant un pays réputé égalitaire au regard des standards internationaux. Aussi faut-il rappeler que les séries statistiques représentées dans ce graphique ne correspondent pas au revenu disponible d'un ménage (dont la distribution est plus égalitaire que celle des salaires), mais au revenu du travail d'un individu, plus précisément au salaire brut, hors transferts publics sociaux, et hors revenus du capital, du patrimoine, intérêts, dividendes, transferts privés, etc. Prononcées aux Etats-Unis, déclinantes en France, constantes au Japon, les inégalités de salaire se creusent dans tous les pays d'Europe du Nord, traditionnellement dits « égalitaires », ainsi qu'en Allemagne (Hege, 2012, dans ce numéro) qui rejoint désormais le niveau du Royaume-Uni. Les disparités salariales sont particulièrement faibles en Italie (Rehfeldt, 2012, dans ce numéro).

Le ratio interdécile D9/D1, s'il donne un aperçu rapide du degré d'inégalité d'un pays par rapport à un autre, ne permet pas une analyse très fine de ce qui se passe ni dans le bas de la distribution, où la frontière entre emploi et non-emploi est devenue très floue, ni dans le haut de la distribution, le plus haut décile étant extrêmement hétérogène. Salverda et Mayhew (2009:130) trouvent une forte corrélation (avec un coefficient de détermination de 0,71) entre la moitié inférieure de la distribution et le seuil de bas salaire. Nous étudierons donc le bas de l'échelle à l'aide du taux de bas salaires, mais aussi à l'aide du rapport interdécile D1/D5 et de l'indice de Gini (I.1). Les centiles (1 %), millimes (0,1 %) et dix-millimes (0,01 %)

Graphique 1. Evolution de l'écart interdécile D9/D1 (1980-2010)





Note : Dans le calcul du ratio D9/D1, le seuil des premier et neuvième déciles correspond à la limite supérieure de l'intervalle. La distribution considérée porte sur la rémunération brute des salariés à temps complet.
Source : OECD iLibrary. Série : Ratio interdécile des rémunérations brutes.

des salaires les plus élevés (I.2) [1] rendent bien compte de la grande hétérogénéité qui caractérise les très hauts salaires et les très hauts revenus en général (Piketty, 2001 ; Sommeiller, 2006). Enfin, nous décrirons, dans

1. Obtenus par l'interpolation de Pareto, une méthode d'évaluation des limites de classe de tailles différentes, qui permet une bonne approximation du haut de la distribution, dès lors que les données brutes sont présentées par tranches de revenu, pondérées du nombre de foyers, ce qui est le cas des déclarations de revenus issues des administrations fiscales.

la limite des données disponibles, l'évolution des disparités salariales depuis 2008 (I.3).

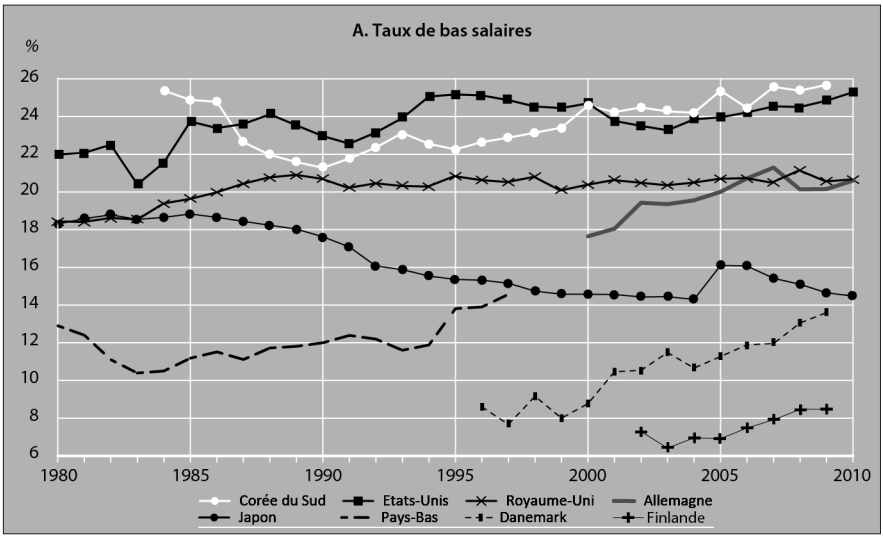
I.1. Propagation des bas salaires

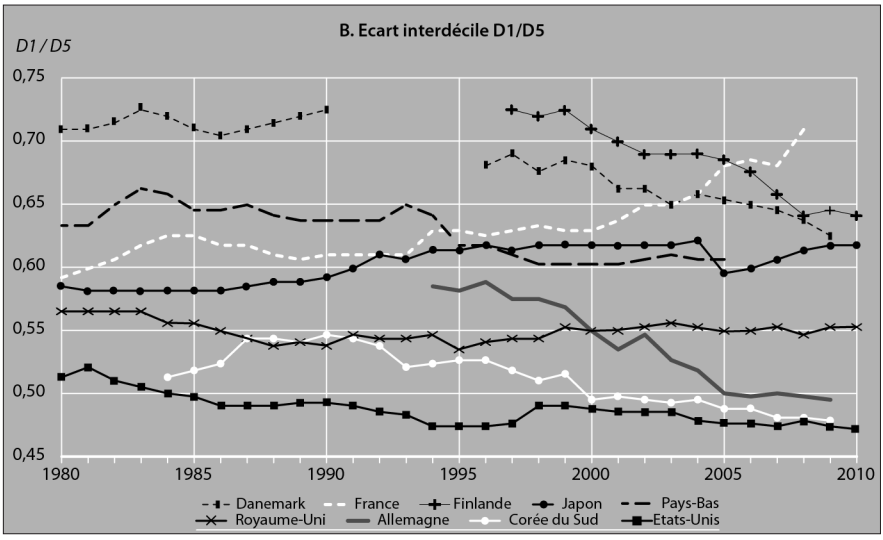
Le taux ou la part des bas salaires se mesure usuellement comme la proportion de salariés à temps plein gagnant moins des deux tiers du salaire médian au niveau national. Les décennies 1970 et 1980 opposent de façon relativement nette les pays anglo-saxons d'un côté, dans lesquels les bas salaires représentent une forte proportion des salariés, et les pays d'Europe continentale de l'autre, où leur proportion reste limitée, comme le montre le graphique 2.

Dès la fin des années 1990, l'emploi peu rémunéré se répand dans de nombreux pays d'Europe continentale. L'Allemagne en offre un bel exemple : la propagation des bas salaires y est tellement rapide que son taux rejoint puis dépasse celui du Royaume-Uni. Au Danemark, on observe une progression nette de la part des bas salaires dans les années 2000, même si elle reste faible relativement aux autres pays. Gautié et Schmitt (2010:37) parviennent à des conclusions similaires à partir de données d'enquêtes nationales menées auprès des ménages, en utilisant la même définition du taux de bas salaire (deux tiers du salaire médian national) et en se limitant à la même population (de salariés à temps plein). Les auteurs (Gautié, Schmitt, 2010:4) complètent la série de l'OCDE aux Pays-Bas après 1997 : le taux de bas salaire progresse régulièrement jusqu'à atteindre des niveaux intermédiaires par rapport aux autres pays (entre 17 % et 18 %) en 2005. Cette montée des inégalités salariales au regard de la part de travailleurs à bas salaire se confirme si l'on examine un autre indicateur : le ratio interdécile D1/D5 de la distribution des salaires. Dans la décennie 1980, les 10 % des rémunérations les plus faibles ne dévient pas significativement de la croissance du salaire médian dans la plupart des pays de l'OCDE, excepté aux Etats-Unis. A partir de la fin des années 1990 toutefois, le salaire des 10 % les moins bien rémunérés ne croît plus aussi vite que le salaire médian ; ce décrochage du premier par rapport au second est manifeste en Finlande, au Danemark, en Allemagne et aux Etats-Unis. Que la chute de D1/D5 soit en fin de période plus rapide en Allemagne qu'au Royaume-Uni confirme l'aggravation par le bas des inégalités allemandes, comme l'indicateur de bas salaire le suggérait déjà.

La population de référence jusqu'ici considérée est celle des salariés en emploi régulier. Autrement dit, la durée en emploi, dont le cumul se reporte directement sur le salaire annuel total, n'est pas prise en compte dans les indicateurs usuels d'inégalité. Les salariés à temps partiel, en intérim ou en contrats courts sont regroupés en unités d'équivalent temps plein mensuel multipliées par 12 mois. En conséquence, les indicateurs usuels

Graphique 2. Taux de bas salaires et ratio D1/D5 (1980-2010)





Le seuil du premier décile D1 et du salaire médian D5 correspond à la borne supérieure des premier et cinquième déciles de la distribution des salaires bruts de salariés (hors professions libérales) travaillant à temps plein.
L'incidence ou le taux de bas salaire mesure la proportion de salariés à temps complet rémunérés à deux tiers ou moins du salaire médian national. La série n'est pas disponible pour la France, ni dans les données de l'OCDE, ni dans celles de l'OIT.
Source : OECD.Stat.

transcrivent, dans le bas de la distribution, des distances au salaire médian nécessairement sous-estimées, puisque les travailleurs en CDD, intérim et temps partiel peuvent gagner sensiblement moins que le salaire médian, et que le rapport D1/D5 est, de ce fait, lui aussi très hétérogène. Il est possible de prendre en compte la durée de l'emploi dans le calcul du taux de

bas salaire avec les microdonnées EU-SILC. Présentant le calendrier mensuel des revenus et des statuts d'activité, elles permettent de calculer le revenu salarial annuel, c'est-à-dire la somme des montants de salaire sur 12 mois, dès lors qu'un individu perçoit un mois de salaire ou plus. Le seuil des deux tiers du salaire médian est calculé pour chaque pays. Ainsi, la France, en 2007, compte 32 % de bas salaire (au lieu de 12 % parmi les salariés à temps plein toute l'année). De même, en 2008 (année d'enquête), le taux de bas salaire s'élève à 52 % au Royaume-Uni, 49 % en Norvège, 42 % en Allemagne et 40 % au Danemark des salariés dans leur ensemble [2]. Sous cet angle, le paysage international des bas salaires s'en trouve modifié : la durée de l'emploi et sa volatilité, lorsqu'elles sont prises en compte, multiplient la prévalence des bas salaires. Ce résultat se retrouve dans un autre indicateur d'inégalité : l'indice de Gini. Sa limite vers zéro traduit une situation égalitaire ; sa limite vers 1 (ou 100), des inégalités très fortes. Bourguignon (2012:12-13) en propose une interprétation intéressante dans le cas de la distribution des niveaux de vie : le coefficient de Gini peut être perçu « comme la différence absolue moyenne de niveaux de vie entre deux individus pris au hasard dans la population, rapportée à la moyenne dans l'ensemble de la population ». A titre d'exemple, en France, en 2008, le salaire brut annuel moyen d'un salarié en temps complet est de 32 000 euros [3]. Un coefficient de 0,3 signifie donc qu'en moyenne, les écarts de salaire entre deux individus s'élèvent à 30 % du salaire moyen, soit 9 600 euros. Lorsque la durée d'emploi est incluse dans le calcul de l'indice, celui-ci s'élève à 0,4 (Hoeller *et al.*, 2012) ; l'écart salarial moyen avoisine alors 13 000 euros. Une étude de l'Insee (2012) confirme à nouveau ce résultat avec le ratio D9/D1 (Insee, 2012:82) : « Au total, en 2009, l'écart interdécile (D9/D1) passe de 2,9 pour la distribution des salaires à temps complet à 16,3 pour le revenu salarial, cette différence étant essentiellement liée au bas de la distribution, du fait de la plus grande variabilité de la quantité de travail et de la durée de l'emploi sur l'année. » De façon plus générale, le taux de chômage, par rapport à la croissance de la productivité, pèse lourdement sur les salaires (Husson, 2012, dans ce numéro).

I.2. Envolée des hauts salaires

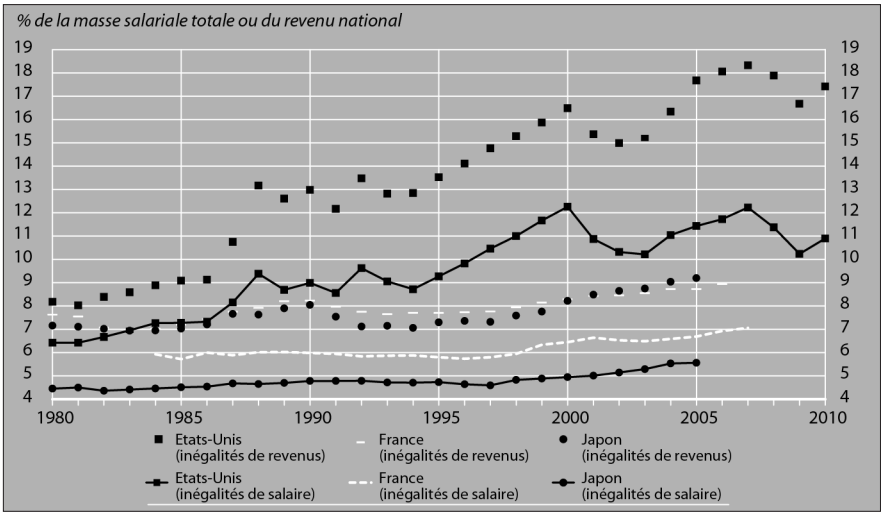
La propagation de bas salaires ne constitue pas la seule caractéristique de l'évolution de la hiérarchie salariale. Les revenus des professionnels de la finance, de certains cadres dirigeants, des stars du cinéma ou du milieu sportif l'expliquent tout autant. Les données statistiques suggèrent également le creusement « par le haut » des disparités de salaire. Aux Etats-Unis,

2. C'est-à-dire les individus travaillant au moins un mois sur douze. Calculs de l'auteur.
3. Données de l'Insee, postes à temps complet pour la France entière y.c. DOM (tableau T201). http://www.insee.fr/fr/themes/detail.asp?reg_id=0&ref_id=ir-dads2008&page=irweb/dads2008/dd/dads2008_t20.htm.

le centile le mieux rémunéré détient plus de 12 % de la masse salariale nationale à la veille de la crise en 2007, soit deux fois plus qu'en 1980. Si cette tendance s'observe dans les pays anglo-saxons, les pays d'Europe continentale et le Japon échappent d'abord à cette évolution. Aujourd'hui toutefois, les séries longues issues des administrations fiscales nationales confirment la propagation de l'inégalité intranationale à l'ensemble des pays de l'OCDE : en France, la part du centile le mieux rémunéré (*top 1 % wage income share*) passe de 8 à 9 % de la masse salariale de 1990 à 2007 ; elle franchit le seuil des 5 % au Japon en 2001, fait qui ne s'était jamais produit durant les 30 années précédentes.

Dans quelle mesure ce creusement des disparités de salaires explique-t-il celui des disparités de revenu ? Le graphique 3 reporte l'une et l'autre variable. L'envolée des hauts revenus dès les années 1960 aux Etats-Unis propulse les inégalités dans la décennie 2000 à des niveaux comparables à ceux qui prévalaient à la veille de la Première Guerre mondiale (Piketty, Saez, 2003). La principale différence d'un siècle à l'autre (entre 1910 et 2010) réside dans la nature des revenus qui en sont à l'origine : la décomposition du revenu avant impôt, par source de revenu, révèle une part

Graphique 3. Inégalités de salaire versus inégalités de revenus, part du centile le plus élevé (1980-2010)



Lecture : En 2010, la part des salaires que perçoivent les 1 % de la population les mieux rémunérés représente 11 % de la masse salariale totale aux Etats-Unis. En 2010, les revenus que détiennent les américains les plus riches (top 1 %) représentent entre 17 et 18 % du revenu national.
Sources :
Part du salaire :
Etats-Unis : Piketty, Saez (2003) ; Saez (2012).
France : Godechot (2011). La valeur manquante pour l'année 1990 est remplacée par la moyenne des années 1989 et 1991.
Espagne : Alvaredo, Saez (2009).
Japon : Moriguchi, Saez (2008).
Part du revenu : The World Top Incomes Database, http://g-mond.parisschoolofeconomics.eu/topincomes.

grandissante du salaire dans les hauts revenus, de 20 % à 30 % aux Etats-Unis entre 1988 et 2006 (et symétriquement, une part déclinante des autres revenus qui incluent la rémunération du capital et du patrimoine). Au Canada (Saez, Veall, 2005) également, les courbes de l'inégalité de salaire et de l'inégalité de revenus suivent les mêmes retournements cycliques sur toute la période. Si les fluctuations des deux courbes présentent une grande volatilité en Amérique du Nord, elles restent beaucoup plus lissées en France et au Japon. En France, les inégalités salariales se creusent essentiellement au niveau du 0,1 % (et non pas du 1 %) le mieux rémunéré entre 1996 et 2007. Cette hausse s'explique pour moitié par la croissance soutenue de la rémunération des managers de l'industrie financière (Godechot, 2012). Ceci implique un changement dans la relation entre inégalités de salaire et inégalités de revenus. D'ordinaire, la distribution du revenu disponible est plus égalitaire que la distribution des salaires bruts avant impôts, du fait du caractère redistributif des transferts sociaux : les inégalités de revenus amortissent partiellement les inégalités de salaire. Cette relation semble s'inverser en haut de la distribution : l'évolution des hauts salaires est tirée par la croissance des autres revenus, des plus-values financières en particulier. Autrement dit, les hauts salaires deviennent le sous-produit, la conséquence indirecte d'un capitalisme financier qui ajoute *stock-options*, bonus et aux autres primes de performance au salaire de base et aux revenus du capital : les inégalités de revenus exacerbent les inégalités de salaire en haut de l'échelle sociale.

I.3. Depuis 2008, les hauts salaires repartent à la hausse et le salaire moyen stagne

La crise financière de 2008 et la récession économique qu'elle a engendrée ont détruit 27 millions d'emplois dans le monde, dont la moitié dans les économies occidentales (BIT, 2012:91). La reprise reste très modeste et surtout, stérile en emplois. Ce manque de croissance économique conjugué à l'austérité budgétaire européenne enclenche un processus déflationniste qui confirme le scénario d'une deuxième récession consécutive à la première, avec notamment la double chute de la croissance et de l'emploi, exacerbant des tensions déjà fortes sur le marché du travail.

Depuis 2008, les seules statistiques disponibles sur les hauts salaires viennent des Etats-Unis. Les hauts salaires états-uniens, mesurés par le centile le mieux rémunéré [4], sont incontestablement affectés par la crise entre 2008 et 2009. Ils repartent à la hausse par la suite et gagnent 4 % en un an. Dans le même temps, le salaire réel moyen stagne : +0,7 % sur les trois années considérées (OECD iLibrary).

4. Celui-ci correpond à la variable P99-100, c'est-à-dire le salaire moyen, en dollars de 2006, que perçoivent les salariés du centile le plus élevé (et non pas le seuil de salaire au-delà duquel un salarié fait partie du plus haut centile de la distribution, variable notée P99).

Le rebond observé pour les hauts salaires se constate aussi pour les hauts revenus. Entre 2007 et 2009, la part du centile le plus riche aux Etats-Unis baisse de 24 % à 18 % du revenu national (Saez, 2012). Dès 2010 toutefois, 93 % du regain de revenu sont remportés en un an par ce même centile. Ce mouvement se poursuit en 2011, avec des taux de marge et des dividendes en rebond : aucune régulation majeure en lien à la progressivité de l'impôt ou à la régulation financière internationale ne vient le contrecarrer. L'histoire économique des Etats-Unis montre que la baisse des inégalités liée à une contraction forte de l'activité est toujours temporaire si aucune intervention politique ferme ne vient renverser la tendance. Aussi, l'ensemble des pays de l'OCDE risquent à l'avenir, à des degrés divers et avec un certain décalage dans le temps par rapport aux Etats-Unis, de voir les inégalités salariales se creuser par le haut, comme par le passé.

Les explications le plus souvent avancées pour rendre compte de l'envolée des hauts salaires portent en général sur le mérite, les performances individuelles, ou le produit marginal du travail. Les très hautes rémunérations reflèteraient un niveau exceptionnellement élevé des trois facteurs. Ces explications peinent à convaincre. Godechot (2007) en avance une autre, beaucoup plus crédible, dans le cas de l'industrie financière : celle de l'appropriation du profit par la détention d'actifs de l'entreprise. L'auteur de l'ouvrage *The Working Rich* s'appuie sur trois ans d'enquête se déroulant entre 2000 et 2002 et observe les rapports de force entre différents groupes de salariés. Ce rapport de force se rapporte moins à des caractéristiques individuelles (qualifications, expérience, etc.) qu'à la détention d'actifs générant des profits pour l'employeur. L'appropriation du profit est très forte chez les chefs de *desk* et de salle, qui font valoir, pour justifier la part du bonus qu'ils escomptent, les actifs spécifiques et rares qu'ils possèdent, sachant que ces actifs spécifiques et rares mettent le détenteur dans une situation de pouvoir sur les autres, qui sont obligés de passer par lui pour accéder à l'actif rare. De même, les opérateurs financiers, qui détiennent des portefeuilles de titres (s'agissant du *trader*) et des réseaux de clients (concernant le vendeur), actionnent le même levier d'influence pour réclamer leur dû. Les ingénieurs financiers ont plus de difficultés à faire valoir une formule quantitative qui rapporte un gain, même éphémère, à l'entreprise. Les salariés du *back office* (les services comptables typiquement) sont les plus défavorisés : leur action reste structurellement seconde. « La capacité d'appropriation symbolique du profit est donc très inégalitairement répartie. Elle reflète l'inégalité du partage continu de l'activité », écrit Godechot (2007:136). Nous sommes loin des rémunérations justifiées par les performances individuelles ou le produit marginal du travail.

Les inégalités de salaire s'expliquent par un ensemble de facteurs à la fois non politiques (mondialisation, progrès technique, etc.) et institutionnels, ces derniers ayant trait aux revenus d'activité au sens large : le salaire négocié (conventions collectives), le salaire imposé (salaire minimum), le salaire socialisé (revenus de remplacement) et le salaire réglementé (par le Code du travail). C'est tour à tour ce que nous verrons dans la deuxième partie.

II. Facteurs explicatifs des inégalités salariales

Le cours des inégalités salariales au sein des pays développés semble être soumis à deux forces contradictoires : d'un côté, la mondialisation des échanges, qui tend à les répandre (II.1) ; d'un autre, les institutions régulant le marché du travail, qui tendent à les contenir (II.2). Nous formulons l'hypothèse selon laquelle la mondialisation économique, en particulier l'essor des importations en provenance des pays à bas salaires en lien à la délocalisation internationale de l'activité, tend à élargir la dispersion salariale dans la plupart des pays de l'OCDE, en des proportions particulièrement fortes là où les réformes institutionnelles ont le plus affaibli la protection de l'emploi. Depuis 2008, les ajustements à la crise et au chômage ont-ils accéléré les réformes institutionnelles déjà engagées au début de la décennie 2000 ? Nous dégagerons les principaux facteurs de risque exposant en particulier les bas salaires à la pauvreté et au creusement des inégalités salariales (II.3).

II.1. La mondialisation économique

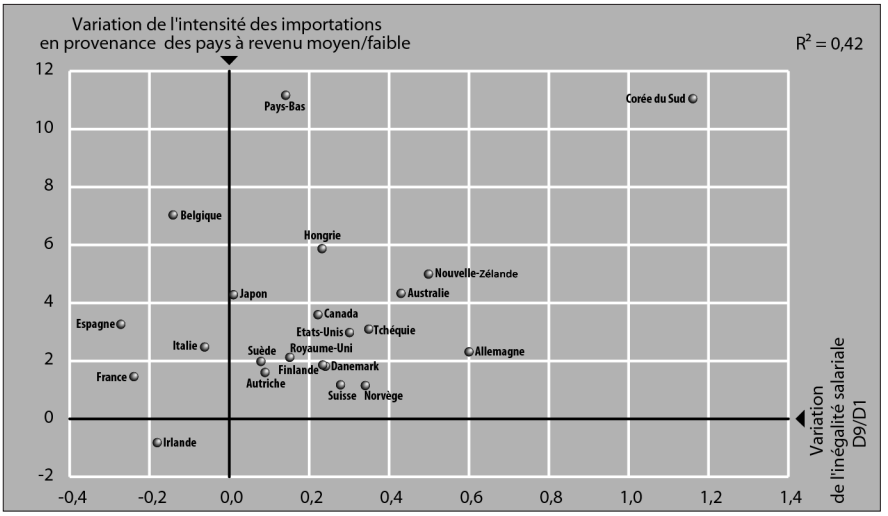
Les effets de la mondialisation économique sur la dispersion des salaires se diffusent par le biais d'au moins deux vecteurs : la sous-traitance internationale et le progrès technologique biaisé. Très difficiles à mesurer, ces deux variables offrent une approximation très simplifiée de la mondialisation et de sa complexité. C'est donc avec prudence qu'il faut interpréter les associations statistiques qui suivent.

Externalisation internationale

Dans sa définition la plus simple, l'externalisation est le recours au marché pour certaines activités ou certaines fonctions ; sa dimension internationale implique la délocalisation de l'activité des économies développées vers des pays à moindres coûts de production. Dans la mesure où la demande mondiale se concentre dans les économies à revenus élevés, cette externalisation commerciale à l'international implique, en théorie tout au moins, une recrudescence d'importations, plus que d'exportations, des économies riches en provenance des pays à faible valeur ajoutée. Son impact sur l'emploi et les salaires est perceptible au croisement de deux indicateurs : les écarts de salaires et l'intensité des importations de biens

et services en provenance des pays à revenu moyen/faible [5] (valeur des importations en pourcentage du PIB). Le constat est visible au regard du graphique 4 : l'intensité des importations s'associe clairement à la dispersion des salaires au sein des pays occidentaux entre 1995 et 2008.

Graphique 4. Dispersion salariale et importations en provenance des pays à revenu moyen/faible (1995-2008)



L'évolution de l'inégalité salariale est mesurée par la différence entre 1995 et 2008 du ratio D9/D1 de la rémunération d'un temps plein. Pour l'Autriche et l'Espagne, les différences considérées sont entre 2004 et 2008 ; la Belgique, 1999 et 2008 ; le Canada, l'Irlande et Norvège, 1997 et 2008 ; la République tchèque, la Suisse et le Danemark, 1996 et 2008 ; les Pays-Bas, 1995 et 2005. Toutes les variations sont exprimées en points de pourcentage.
Sources : Pour l'intensité des importations, Conférence des Nations unies sur le commerce et le développement ; pour le ratio interdécile des revenus, base de données de l'OCDE *in* OCDE (2012), graphiques 1.4 et 1.5.

La littérature économique décrivant l'impact de la sous-traitance internationale sur le marché du travail distingue la délocalisation des activités de production (comme les pièces intermédiaires destinées à l'assemblage) de la délocalisation des services (centres d'appels, activités de *back office*, etc.). La première (délocalisation de la production) déforme autant la distribution des salaires, durant les années 1980 et 1990, que le progrès technologique biaisé (Crinò, 2009) ; elle accroît la volatilité des taux d'emploi et rend la demande de travail plus élastique que par le passé. La seconde (la délocalisation des services) réoriente la demande de travail vers les travailleurs hautement qualifiés, renforçant ainsi les effets de la première.

5. Selon la classification de la CNUCED (www.unctad.org/sections/wcmu/docs/stat2011_classification_en.pdf), le groupe des pays en développement à haut revenu est défini comme le groupe des pays dont le PIB par habitant (corrigé des fluctuations des taux de change) était en 2000 supérieur à 4 500 dollars US ; celui des pays à revenu moyen comme le groupe des pays dont le PIB par habitant était compris entre 1 000 et 4 500 dollars US ; et celui des pays à bas revenu comme le groupe des pays dont le PIB par habitant était inférieur à 1 000 dollars US.

Aux Etats-Unis, l'essor de la sous-traitance internationale s'accompagne d'une perte d'environ 6 millions d'emplois entre 1983 et 2002, en plus de la déformation de la structure des salaires aux dépens des moins qualifiés (Ebenstein *et al.*, 2009). Cette combinaison de facteurs justifie une position critiquant le transfert des « bons » emplois industriels à l'étranger tout autant que les fortes pressions qui s'exercent sur les salaires. Dans ce contexte conflictuel tant sur le plan social que commercial [6] est votée la loi sur la création d'emplois américains (American Jobs Creation Act) en 2004. L'une de ses dispositions prévoit des déductions fiscales au bénéfice des compagnies produisant sur le territoire américain. C'est une des rares lois votées sur ce sujet. La contrepartie de cet avantage fiscal n'étant pas contraignante en termes d'embauches, la polarisation de l'emploi et des salaires est difficilement contenue.

Progrès technologique biaisé et structure des qualifications

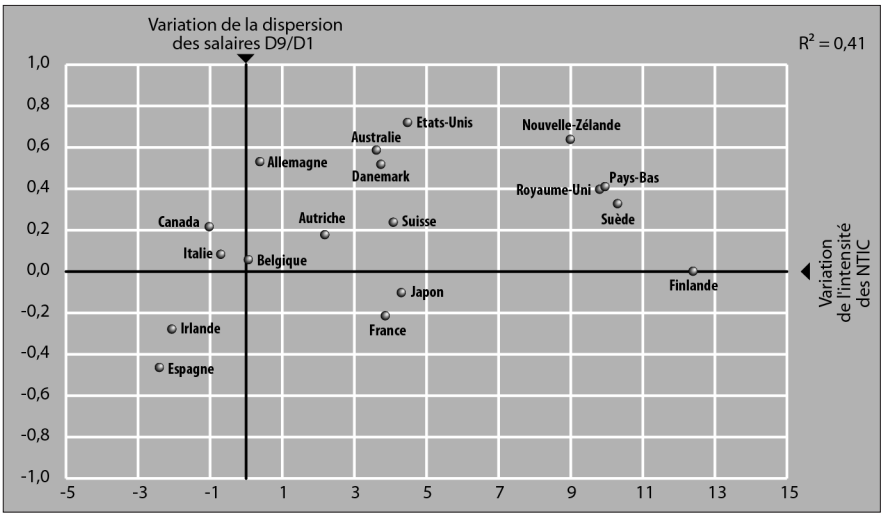
La thèse du progrès technologique biaisé comme vecteur d'inégalités salariales (Reynier, 2008:70-71) se résume ainsi : les innovations de procédés favorisent les emplois de conception au détriment des emplois d'exécution. Les nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC), à titre d'exemple, engendrent une certaine marginalisation d'une partie de la population : les moins qualifiés et les plus âgés. On parle à ce propos d'une « fracture numérique ». L'impact de cette fracture numérique sur les salaires se retrouve-t-elle dans le graphique 5, rapprochant la dispersion salariale à l'intensité des nouvelles technologies de l'information et de la communication ?

Le graphique 5 en nuage de points ne suggère pas de forte corrélation entre les deux variables, mais le signe positif du coefficient de détermination (0,4) confirme que l'une augmente avec l'autre : la part croissante des NTIC dans l'investissement brut total s'accompagne d'une hausse des disparités salariales. Les pays anglo-saxons se situent sans surprise dans le cadran nord-est du graphique.

Si les effets du progrès technique biaisé sur le marché du travail doivent être nuancés (par exemple, l'essor de la vente en ligne génère l'emploi de milliers de livreurs peu qualifiés), ce phénomène se diffuse jusqu'au milieu de l'échelle des qualifications. Autrement dit, le progrès technique, tel qu'il est mesuré ici par les NTIC, exacerbe aussi les inégalités parmi les travailleurs qualifiés. Reynier (2008:73) en souligne les implications : « Deux ingénieurs au profil similaire, selon qu'ils travaillent pour la Nasa ou pour une chaîne de supermarchés, ont des situations et des revenus radicalement différents. Ce ne sont donc plus les caractéristiques des individus qui sont en jeu, mais celles des systèmes au sein desquels ils s'intègrent. » Ainsi, d'autres sources

6. Ce débat tendu survient à l'heure où l'Organisation mondiale du commerce (OMC) déclare une nouvelle fois illégales les incitations fiscales américaines encourageant l'exportation (*export tax incentive*).

Graphique 5. Dispersion salariale et NTIC (1985-2007)



Note : L'intensité des NTIC fait référence à la part de l'investissement des NTIC dans la formation brute de capital fixe (FBCF) non résidentiel total. Dispersion des salaires : ratios D9/D1 des rémunérations d'un travail à temps plein.
Les séries commencent au milieu des années 1980 pour la plupart des pays (Australie, Autriche, Belgique, Danemark, Finlande, France, Italie, Pays-Bas, Nouvelle-Zélande, Suède, Etats-Unis et Grande-Bretagne), en 1990 et 1991 pour le Japon et l'Allemagne respectivement, et au milieu des années 1990 pour les autres pays (Canada, Irlande, Espagne et Suisse). Toutes les variations sont exprimées en points de pourcentage.
Source : Base de données de l'OCDE sur la productivité dans OCDE (2012:110, graphique 1.17).

d'inégalité entrent en jeu : le lieu de naissance, l'école fréquentée, les réseaux familiaux, etc., autant de caractéristiques qui n'ont plus trait à l'individu mais à son environnement familial et à ses origines sociales. L'analyse macroéconomique rejoint l'analyse sociologique sur ce point. En effet, deux arguments ressortent du débat économique. Le premier explique les inégalités face au chômage par un décalage structurel entre l'offre et la demande d'emploi, appelant à une plus grande flexibilité des salaires ainsi qu'à une plus grande mobilité sociale de la main-d'œuvre, celle-ci étant appelée à être mieux formée ou reconvertie professionnellement (ce sont les caractéristiques individuelles qui sont ciblées). Le second argument plaide pour l'affaiblissement de la demande nationale sur le marché intérieur, impliquant une politique de soutien aux revenus (c'est l'environnement socioéconomique qui est visé). En somme, les caractéristiques individuelles et l'environnement du salarié se trouvent opposés dans les deux analyses, sociologique et économique.

Dans le cas américain où la mobilité du travail est très élevée, les statistiques soutiennent le second argument sur l'état anémique de la demande nationale (Baker, 2012) : le salaire réel des travailleurs de niveau bac +4 (*college graduate*) fluctue toujours autour de 28-29 dollars de l'heure entre 2004 et 2008, phase ascendante du cycle économique, ce qui n'est pas là le signe d'une pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Le progrès technologique, bien que nécessaire à la

croissance économique à long terme, altère donc les salaires jusqu'aux niveaux les plus qualifiés, à des degrés divers tout au moins selon le pays considéré.

II.2. Réformes institutionnelles

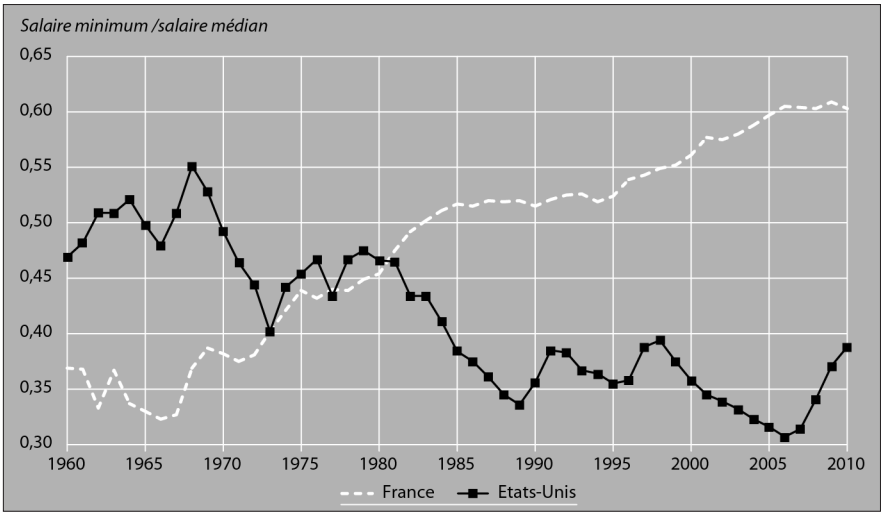
En Europe, les décennies 1980 et 1990 sont placées sous le signe de la désinflation compétitive (de modération salariale) dans un contexte de stabilisation des taux de change au sein du système monétaire européen (Chagny *et al.*, 2012, dans ce numéro). Avec la création de la zone euro en 1999, le fil conducteur de la désinflation compétitive se renforce : à l'impératif de *modération* salariale des années 1980 et 1990 se substitue celui de *discipline* salariale qui caractérise la décennie 2000, un objectif conforme aux grandes orientations lancées par les instances européennes à la veille du nouveau millénaire. La Commission européenne (1998) l'exprime clairement dans ses réflexions de politique économique sur la rémunération du travail : « Une hausse des salaires plus rapide que ne le justifient les niveaux de productivité se traduirait, pour le pays ou la région en cause, par une perte de compétitivité et par une moindre rentabilité de l'investissement, ce qui en ferait un lieu de production moins attractif. Cette situation affecterait les exportations de ce pays ou de cette région, aurait un effet dissuasif sur l'investissement et augmenterait le chômage. (…) Telles sont les raisons pour lesquelles il convient d'éviter l'"imitation salariale". »

La discipline salariale sera reprise par les grandes orientations de politique économique de 1999 et 2002. Celles de 1999 sont justifiées par l'hétérogénéité des taux de chômage au sein de l'Union ; celles de 2002 par le double constat d'un coût du travail excessif pour certaines catégories de travailleurs (jeunes, femmes, travailleurs âgés) et d'une pénurie d'emplois (Math, 2002). En 2002, le message de discipline salariale s'adresse en particulier à la Belgique, l'Allemagne, la Grèce, l'Espagne, l'Irlande, l'Italie et au Portugal. D'autres organisations internationales (OCDE, FMI) diffusent un discours comparable et désormais, on entend par « réforme institutionnelle du marché du travail » toute politique exerçant de fortes pressions sur le salaire, et non l'inverse (Raveaud, 2012, dans ce numéro).

Rôle du salaire minimum

Ce discours sur le marché du travail a des conséquences sur les *minima* salariaux. Pour s'en convaincre, il est utile de rappeler le rôle que joue le salaire minimum dans la réduction des inégalités dans les pays qui l'ont adopté à l'échelle nationale, en contraste aux inégalités qui persistent en son absence (ou lorsque son niveau reste faible). Exprimer le salaire minimum en unités de salaire médian permet d'appréhender l'impact de sa revalorisation sur les disparités salariales (graphique 6). La France et des Etats-Unis illustrent clairement ce propos.

Graphique 6. Salaire minimum et salaire médian en France et aux Etats-Unis (1960-2010)



Source : OECD (2010).

En France, depuis que le Smic a été mis en place en 1970, ses modalités d'indexation prennent en compte la croissance du salaire ouvrier moyen en plus du taux d'inflation. Ainsi, le Smic représente plus de la moitié du salaire médian dans le milieu des années 1980, contre un tiers environ à la fin des années 1960. Inversement, le gel du salaire minimum en assure mécaniquement le décrochage par rapport au salaire médian. Le gel du salaire minimum a atteint des records de durée à deux reprises aux Etats-Unis : de janvier 1981 à avril 1990 (à 3,35 dollars de l'heure), puis de façon plus longue encore entre septembre 1997 et juillet 2007 (à 5,15 dollars de l'heure).

Sans salaire minimum national, l'Allemagne ne parvient pas à combler les failles de sa législation sur le salaire minimum sectoriel. Certains employeurs, dans les entreprises de petite taille notamment, vont jusqu'à ignorer l'existence d'un salaire minimum dans leur branche d'activité. D'autres se retirent des conventions collectives qui les auraient contraints de se conformer au salaire minimum de branche. Des taux de chômage élevés et la proximité des pays d'Europe de l'Est facilitent le rapport de force en faveur de l'employeur qui impose, à titre d'exemple, un salaire à 4 euros de l'heure dans le secteur des industriels de la viande. Dans l'hôtellerie, les services de nettoyage auprès des hôpitaux et dans les centres d'appels, le recours à la sous-traitance externe devient une pratique intensive en Allemagne plus qu'ailleurs (Gautié, Schmitt, 2010). L'existence d'un salaire minimum décent protégerait ces salariés fragilisés et contiendrait d'aussi fortes disparités.

Le salaire socialisé mis à mal : cas de l'indemnisation du chômage

Au lendemain de la Seconde Guerre mondiale, les différents systèmes nationaux de protection sociale s'installent progressivement en Europe dans une conception de l'Etat élargie au-delà de ses fonctions régaliennes. Dans le même temps, le processus d'intégration européenne retient une démarche d'harmonisation vers le haut des normes sociales, en parallèle à l'essor du commerce intra-communautaire. Jusque dans le milieu des années 1980, chaque étape de l'intégration économique s'accompagne d'un degré supplémentaire d'intégration politique. La logique d'harmonisation des réglementations nationales est toutefois rompue avec l'Acte unique de 1986 qui lui substitue la logique néolibérale de concurrence généralisée, la sphère privée étant invitée à rivaliser avec les marchés publics (Husson, 2003:71-72). Dans cette logique, tout élément du salaire socialisé, financé par la taxation des salaires, s'opposerait à l'emploi.

Parmi les attaques à l'encontre des dépenses publiques sociales, celles contre l'indemnisation du chômage sont visibles. Aux Pays-Bas est supprimée la prestation en place une fois épuisés les droits aux allocations de chômage. En Allemagne, le plan « Hartz IV » abrège la durée de versement de l'allocation de chômage et substitue l'aide sociale (de montants forfaitaires) à d'autres prestations auparavant plus généreuses, pénalisant en premier lieu les chômeurs de longue durée. Les conditions de ressources introduites dans le nouveau système excluent environ un quart des personnes qui auraient pu prétendre à l'ancienne allocation. Il s'ensuit une baisse du taux de remplacement de l'indemnité de chômage [7]. En incluant les autres transferts sociaux dans le calcul des taux de remplacement, les effets de ces réformes transparaissent également avant et après l'entrée en vigueur de Hartz IV (OCDE, 2008:198). En France, la norme de 23 mois a été instaurée comme durée maximale d'indemnisation et l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) se compose actuellement d'une partie fixe, d'environ 12 euros, et d'une partie variable égale à 40,4 % du salaire journalier de référence. Les réformes menées en Hongrie et au Portugal ont elles aussi visé à restreindre les prestations en ce domaine.

De par l'insuffisance de leurs montants, les revenus de remplacement ne permettent pas à la population des bas salaires de s'affranchir du risque de pauvreté. Gautié et Schmitt (2010:130) estiment ainsi que si le seuil de bas salaires était calculé à partir du salaire socialisé (incluant congés payés, congés maladie, mutuelles santé, etc.) plutôt qu'à partir du salaire direct « privé », la proportion des bas salaires excéderait 25 % aux Etats-Unis.

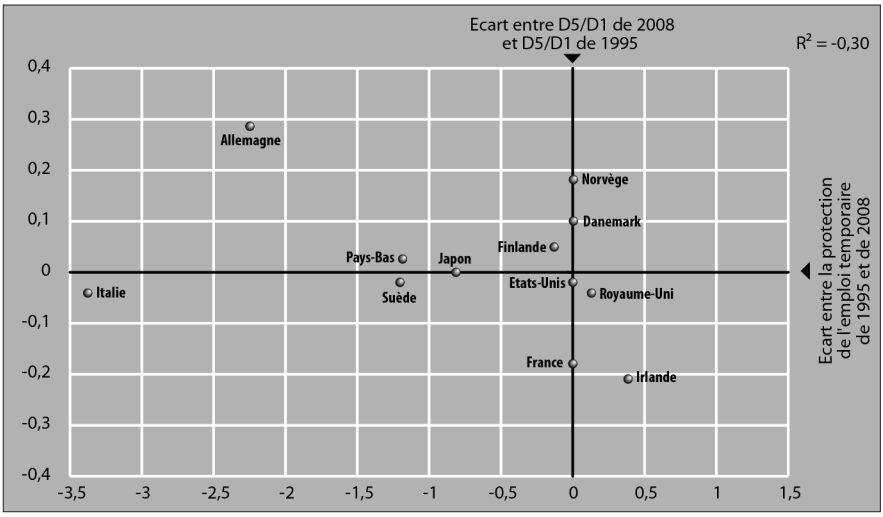
7. Montant de l'allocation de chômage rapportée au dernier salaire.

L'assouplissement de la législation sur la protection de l'emploi

Les dernières décennies marquent un recul net de la législation du travail protégeant l'emploi. Celle concernant l'emploi régulier est présentée dans le discours dominant comme responsable de la segmentation du marché du travail : « L'existence de difficultés importantes occasionnées par les procédures de licenciement des travailleurs réguliers est probablement la principale raison qui conduit les employeurs à préférer les contrats à durée déterminée aux contrats permanents » (OECD, 2004:96). Autrement dit, une législation très protectrice de l'emploi régulier exacerberait les disparités salariales entre *insiders* et *outsiders* de l'entreprise.

Or, c'est précisément la conclusion inverse qui apparaît dès lors que l'on tient compte de la protection de l'emploi irrégulier plutôt que permanent. En croisant l'indice synthétique de l'OCDE sur la protection de l'emploi atypique [8] avec le rapport interdécile D5/D1 de la distribution des salaires bruts sur la période 1995-2008, une relation inverse apparaît en effet entre les deux variables (graphique 7).

Graphique 7. Dispersion salariale et législation de l'emploi temporaire (1995-2008)



Toutes les variations sont exprimées en points de pourcentage.
Source : OCDE pour les indicateurs synthétiques du degré de rigueur de la protection de l'emploi et les ratios interdéciles des salaires.

Le coefficient de corrélation linéaire entre les deux axes est négatif : l'écart des salaires dans le bas de la distribution est donc une fonction croissante de la dérégulation de l'emploi temporaire. C'est le cas de façon très prononcée en Allemagne. Le coefficient de corrélation observé reste malgré

8. La rigueur de la protection de l'emploi irrégulier est mesurée par l'OCDE par un indice synthétique variant de 0 à 6, les notes les plus élevées correspondant aux réglementations les plus strictes.

tout à prendre avec précaution pour trois raisons : il se base sur l'observation de 12 pays seulement ; le ratio D5/D1 est sous-estimé du fait qu'il concerne uniquement les salaires de travailleurs à temps complet ; et dans les faits, l'insécurité de l'emploi des salariés temporaires est probablement plus forte que ne le laisse penser l'indicateur de l'OCDE. Ce dernier point trouve illustration dans le cas de la France : « Il peut y avoir un écart important entre les règles formelles et la réalité des pratiques, et cela plus particulièrement dans le segment du marché du travail auquel on s'intéresse ici : la faiblesse des syndicats voire leur absence sur le lieu de travail et la sous-dotation en inspecteurs du travail (…) se font sentir ici aussi, les pratiques illégales pouvant se constater y compris dans le secteur public » (Caroli, Gautié, 2009:122).

En dépit de ces limites statistiques, des études qualitatives viennent conforter l'hypothèse d'une exacerbation des inégalités salariales liée à la déréglementation de l'emploi (Gautié, Schmitt, 2010). Aux Pays-Bas, le système de licences réglementant l'ouverture d'agences de travail intérimaire a été aboli en 1998 et leur nombre a rapidement augmenté depuis, au point que Salverda *et alii* (2008) présentent les Pays-Bas comme le plus grand utilisateur européen de contrats intérimaires. En Allemagne, depuis la réforme des « petits boulots » (*Mini-Jobs*) en 2003 et le vote des lois Hartz IV se propagent travail intérimaire dérégulé, détachement de travailleurs étrangers, et sous-traitance dans des PME qui ne sont couvertes ni par des conventions collectives, ni par un salaire minimum de branche (puisque ce dernier n'est pas établi en norme nationale). Ces nouvelles formes d'emploi peu réglementé donnent aux employeurs toutes les cartes en main pour comprimer le taux de salaire horaire autour de 5 euros de l'heure. Le cas des *Mini-Jobs* est particulièrement frappant. D'une rémunération plafonnée à 400 euros mensuels (ce plafond sera remonté à 450 euros en 2013), ils sont exemptés de cotisations sociales, les employeurs s'acquittant d'une simple taxe à taux fixe. En théorie, les personnes employées en *Mini-Jobs* bénéficient des mêmes droits sociaux que leurs pairs « *insiders* » (temps de travail, congés payés...). Mais, en pratique, ces droits ne sont pas toujours respectés. La proportion de *Mini-Jobs* en Allemagne a littéralement explosé depuis 2005 pour atteindre 15 % de l'emploi national, 25 % de l'emploi dans la grande distribution, et 36 % dans le secteur des hôtels-restaurants (Gautié, Schmitt, 2010:122). L'OCDE (2008:198) juge la réforme des *Mini-Jobs* décevante : « D'après les données, peu de participants ont pu accéder à des emplois de meilleure qualité. » En témoigne la forte proportion de travailleurs pauvres en revenus d'activité (Ponthieux, 2010:31) : 36 % de la population d'âge actif [9] en Allemagne en 2007, soit un des taux les plus élevés d'Europe.

9. Il ne s'agit pas exactement de la population en âge de travailler, mais des « travailleurs potentiels » (Ponthieux, 2010).

Syndicalisme et négociations collectives en perte de vitesse

L'affaiblissement syndical est mesuré par une baisse du taux de couverture des conventions collectives dans les pays d'Europe continentale et par une baisse du taux de syndicalisation dans les pays anglo-saxons. Examinons successivement les deux indicateurs. Lorsque l'on considère les taux de couverture en lien avec les revenus du travail, on observe leur relation inverse, d'une part, avec le taux de bas salaires (Gautié, Schmitt, 2010:chapitre 3), et, d'autre part, avec les disparités salariales mesurées par D9/D1 (ILO, 2008:chapitre 5). En France, un rapport public sur la négociation collective en 2011 conclut à un effet positif des revalorisations salariales de branche sur l'évolution du salaire mensuel brut de base entre 2003 et 2009, effet d'autant plus prononcé que les branches ont négocié régulièrement. Au Royaume-Uni, le nombre d'accords collectifs multi-employeurs dépassait amplement la centaine par an au début des années 1980, et atteignait à peine la vingtaine à la veille de la crise financière de 2008 (Lefresne, 2012, dans ce numéro). Aux Etats-Unis, Western et Rosenfeld (2011) évaluent à un cinquième, voire à un tiers, le pouvoir explicatif du déclin syndical sur les inégalités de salaires durant les trois dernières décennies ; c'est autant que le facteur de l'éducation. Selon Mishel (2012), l'affaiblissement syndical américain explique environ un tiers des inégalités de salaires chez les hommes, et un cinquième chez les femmes entre 1973 et 2007. L'affaiblissement syndical ne reste donc pas sans effet sur la distribution des salaires.

II.3. Facteurs de risque en perspective

Si le manque de recul et de données statistiques ne permet pas d'évaluer rigoureusement l'impact de la crise financière de 2008 sur les inégalités de salaire, un certain nombre d'ajustements à la crise mettent en évidence des risques d'aggravation de ces inégalités. Dans le bas de l'échelle des salaires, les fortes dégradations du marché du travail constitueraient un risque réel d'accroissement des disparités salariales si elles se révélaient généralisées à l'ensemble des pays de l'OCDE, notamment en zone euro sous la menace déflationniste. Entre 2008 et 2010, le gel ou la baisse des salaires nominaux est un outil auquel employeurs et salariés ont très souvent recours (Vandekerchove *et al.*, 2012). Dans les pays où les conventions se gèrent au niveau de la branche d'activité, le dialogue social engagé porte dans la majorité des cas sur la baisse du temps de travail et des salaires pour la sauvegarde de l'emploi. Les clauses dérogatoires aux conventions collectives de la métallurgie allemande autorisent ainsi le paiement de salaire à des niveaux inférieurs aux niveaux négociés. On pourrait *a priori* penser que les pertes d'emploi se concentrent essentiellement sur les faibles rémunérations ou celles juste au-dessus. Une étude d'Eurofound (Hurley *et al.*, 2011) suggère une réalité bien plus sombre : dans l'Union européenne à 27, les taux d'emploi

régressent entre 2008 et 2010 pour les quatre premiers quintiles de la distribution des salaires, soit 80 % de la population en âge de travailler. Il s'agit certes d'une moyenne européenne présentant des disparités nationales : le Luxembourg, la Belgique et la Suède enregistrent une perte nette dans les « seuls » trois premiers quintiles de salaire, tandis que l'Irlande et l'Espagne sont frappées de plein fouet par l'explosion de la bulle immobilière. Dans ces deux pays, les emplois du secteur de la construction et du bâtiment, en plein essor avant 2007, sont plus que proportionnellement détruits (1 million d'emplois perdus en deux ans dans ce secteur en Espagne, entre 40 % et 60 % en Belgique, en Autriche et en Allemagne). En termes de nombre d'emplois, il existe donc un risque que la polarisation à l'une et l'autre extrémité de l'éventail des salaires s'accentue avec la crise.

En termes de statuts d'emploi, l'emploi temporaire, fortement affecté par les fluctuations de la conjoncture, semble continuer à se répandre parmi les salariés les moins bien rémunérés. En France, le « volume de travail temporaire » [10] progresse en 2010 de presque +18 %, la population intérimaire de 11 %, et le taux de recours à l'intérim dans certains secteurs de l'industrie dépasse son niveau d'avant-crise (Dares, 2011). De même, dans l'Union européenne, au troisième trimestre 2009, la majorité des travailleurs ayant retrouvé du travail depuis moins d'un an sont en emploi temporaire plutôt qu'en contrat à durée indéterminée (Hurley *et al.*, 2011). Avant 2008, le temps partiel se concentre essentiellement sur la population féminine faiblement rémunérée. Depuis, il se répand de façon manifeste sur l'ensemble de l'échelle des salaires en Autriche, en Belgique, en Irlande, et de façon plus polarisée à l'un et l'autre bout de l'échelle des salaires comme en France et au Royaume-Uni. Ce phénomène ne se résume pas à la seule participation des femmes au marché du travail. La substitution du temps complet par le temps partiel touche désormais les hommes dans les secteurs de l'agriculture, l'industrie agro-alimentaire. Aux Pays-Bas, la tendance est structurelle avec désormais 48 % de temps partiel dans l'emploi total (Hurley *et al.*, 2011).

Un autre symptôme d'inégalité salariale redouble de vigueur depuis la récession de 2008 : les taux d'inactivité ont progressé de deux points de pourcentage dans les pays de l'OCDE, où 35 % des demandeurs d'emploi sont au chômage depuis un an ou plus (BIT, 2012), et aucun signe de renversement de tendance n'est perceptible pour l'instant. Enfin, les réponses politiques à la crise sont disparates et ne peuvent être généralisées, mais là encore, certaines d'entre elles (encadré) risquent d'attiser les inégalités salariales si elles venaient à prendre de l'ampleur.

10. Par « volume de travail temporaire », la Dares (2011:8) désigne l'équivalent emplois à temps plein (ETP) sur l'année. L'ETP est défini comme le « rapport du nombre total de semaines de travail réalisées par les intérimaires au nombre total de semaines ouvrées d'une année. Par convention, ce nombre est fixé à 52 semaines. Cette convention de calcul conduit à sous-estimer légèrement l'ETP, dans la mesure où une partie des missions ne comptabilise pas les périodes de congés. »

Encadré

Les réponses politiques à la crise

Les inégalités de salaire réagissent sensiblement au degré de protection qu'offrent les institutions du marché du travail. Certaines réponses politiques des années 2010-2012 en Europe risquent, si elles se généralisent, d'affaiblir la protection de l'emploi et d'élargir l'éventail des salaires. Un certain nombre d'entre elles portent sur la dérégulation du temps de travail, les modalités de licenciement, les emplois atypiques, les négociations salariales ; d'autres visent le salaire minimum et l'indemnisation du chômage.

Depuis 2010, la dérégulation du temps de travail conduit à revoir à la hausse la limite maximale du nombre d'heures supplémentaires, de façon très forte en République tchèque, plus modestement en Hongrie et en Lituanie (Clauwaert, Schömann, 2012) ; la rémunération des salariés le dimanche et les jours fériés est réduite de 50 % au Portugal. Les modalités de licenciement collectif sont assouplies de diverses manières en Grande-Bretagne, Italie, Espagne, Portugal, Grèce, République tchèque, Roumanie, Bulgarie, Estonie, Lituanie, Slovaquie. Elles offrent une plus large autonomie à l'employeur, ou le coût de ces licenciements est réduit (European Commission, 2012:49-52 ; Clauwaert, Schömann, 2012). De même, de nouveaux contrats temporaires se légalisent en Europe : allongement de la durée maximale des contrats à durée déterminée en Espagne, au Portugal, en Grèce, en Roumanie, en République tchèque, en Slovaquie ; renouvellement facilité de ces contrats aux Pays-Bas, en Pologne, en République tchèque et en Slovaquie ; recours accru à l'emploi intérimaire en Grande-Bretagne, en Belgique, en Grèce, en Roumanie, en République tchèque. Dans tous les cas de figure, ces nouveaux contrats visent en particulier les nouveaux venus sur le marché du travail, et donc les jeunes, moins bien protégés, moins bien rémunérés (Clauwaert, Schömann, 2012:13). Ces auteurs s'en inquiètent : « Cette rerégulation des contrats atypiques s'accompagne dans plusieurs pays membres de la création de nouveaux types de contrats. Cela ne serait pas un problème en soi si la plupart de ces nouveaux contrats de travail n'offraient pas une protection plus faible que les contrats de travail normaux et/ou n'étaient pas destinés à des catégories de travailleurs spécifiques, telles que les jeunes, qui comptent déjà parmi les populations les plus vulnérables sur le plan de l'accès au marché du travail, de l'évolution professionnelle et du maintien dans l'emploi. (…) Il n'est pas toujours certain que ces dispositions soient conformes aux directives européennes, en particulier à celles encadrant les contrats à durée déterminée et le travail à temps partiel. » L'apparition récente (comme en Italie) de réglementations visant à limiter un recours abusif à ces formes atypiques de l'emploi témoigne de la gravité du problème.

Les pouvoirs publics en France, Italie, Grèce, Portugal, Espagne et Roumanie permettent également la décentralisation des conventions de branche à l'échelle de l'entreprise. L'Irlande remet en cause les négociations collectives dans les secteurs où se concentre la main-d'œuvre faiblement rémunérée (European Commission, 2012:49-52). L'accès des salariés aux tribunaux du travail est restreint en Grande-Bretagne. Dans tous ces cas, le retrait des pouvoirs publics des négociations collectives pèse directement sur la rémunération du travail et la part de travailleurs à bas salaire.

Les amendements législatifs aux salaires *minima* légaux sont quant à eux variables en fonction des pays. Entre 2009 et 2010, un certain nombre de pays augmentent le salaire minimum au même rythme que l'inflation : Etats-Unis, France, Royaume-Uni (excepté le salaire minimum pour les jeunes qui est gelé), Pays-Bas, Roumanie, Serbie, Turquie (Bonnet *et al*., 2012:27-30). L'Espagne et la Hongrie l'élèvent à un niveau qui ne permet pas d'en préserver le pouvoir d'achat. Le Portugal et la République tchèque le laissent inchangé, la Grèce le baisse de 22 %. L'Irlande le gèle en 2009, en abaisse le taux horaire d'un euro à 7,65 euros en décembre 2010 et le ramène à son niveau antérieur en juillet 2011. D'autres mesures visent à le différencier pour les jeunes et les chômeurs de longue durée comme en Grèce, selon les régions et les secteurs d'activité comme en Hongrie. L'Allemagne l'introduit dans certains secteurs dont celui des agences de travail temporaire (European Commission, 2012:49-52). Ainsi, depuis 2008, le salaire minimum perd du terrain par rapport au salaire moyen dans 11 pays européens, notamment aux Pays-Bas et en Irlande (European Commission, 2011:14). La question du salaire minimum européen, déjà posée dans les années 1990 (Schulten *et al*., 2005), refait surface aujourd'hui. Les grandes organisations internationales recommandent d'en fixer le seuil à 30 % ou 40 % du salaire médian (ILO, OECD, IMF, World Bank, 2012), c'est-à-dire à un niveau inférieur au seuil de pauvreté (défini à 60 % du salaire médian).

Sachant qu'au sein des pays riches à la veille de la crise, 60 % des chômeurs ne perçoivent ni allocation de chômage, ni salaire de remplacement lié à la perte de l'emploi (ILO, 2010:60), la crise financière amène certains Etats à allonger en 2009 la durée des allocations de chômage comme en France, en Italie, aux Etats-Unis, au Japon, au Canada (Bonnet *et al*., 2012:tableau 1). Toutefois, certains pays mettent en place des mesures d'austérité dès 2009. Au Royaume-Uni, des sanctions financières sont instaurées si le demandeur d'emploi ne se présente pas à son Jobcentre (*Fortnightly Jobsearch Review*) toutes les deux semaines pour confirmer sa disponibilité et faire part des démarches qu'il a entreprises au cours de la quinzaine écoulée (Unédic, 2010). La restriction des critères d'éligibilité est décidée en Irlande, en Suisse et au Royaume-Uni et les allocations chômage y parviennent plus rapidement à expiration. L'Irlande, la Hongrie, la Roumanie et la Lettonie réduisent le montant des allocations chômage et autres revenus de remplacement de même type. Depuis le retournement de tendance en 2010-2011 (lié à la crise des dettes souveraines), l'assurance chômage subit un tour de vis en Europe : l'Espagne réduit de 10 % l'allocation chômage (de 60 % à 50 % du salaire de référence) à partir du septième mois d'indemnisation ; le Portugal et la Slovénie abaissent la valeur maximale des prestations de chômage ; le Danemark, le Portugal, la Finlande, la Hongrie et la Slovaquie raccourcissent la durée d'indemnisation ; la République tchèque en durcit les critères d'éligibilité (European Commission, 2012:50 ; Unédic, 2012:4-5). En France, les négociations sur la sécurisation de l'emploi actuellement en projet vont porter notamment sur la dégressivité dans le temps des indemnités chômage, mais aussi sur la flexibilisation du contrat à durée indéterminée et l'assouplissement du droit du licenciement économique.

Dans l'ensemble, ces réponses politiques sont les signes précurseurs d'une déconstruction du droit du travail en Europe et représentent en cela un facteur de risque de pauvreté et d'inégalités exacerbées.

Conclusion

Contrairement aux espoirs qu'avait soulevés la période des Trente Glorieuses, la baisse tendancielle des inégalités n'a pas eu lieu au sein des pays développés. Les sources de disparités salariales opposent deux forces agissant dans des sens opposés : la mondialisation des échanges qui tend à les creuser, et les institutions protectrices de l'emploi qui tendent à les atténuer. La mondialisation économique, en particulier l'essor des importations en provenance des pays à bas salaires, continue d'élargir la dispersion salariale, et ce en des proportions particulièrement fortes dans les pays où les réformes institutionnelles ont le plus affaibli la protection de l'emploi. Les institutions du marché du travail, dont on a retracé l'évolution depuis les 30 dernières années, semblent suivre de façon accélérée depuis 2008 la même trajectoire qui était la leur entre le début du millénaire et 2007. En particulier, les ajustements à la crise opposent salaire et emploi, avec la certitude de baisse pour le premier et aucune garantie de maintien pour le second. Cette insécurité grandissante décourage en retour la croissance des salaires. Pour rappel, l'Union européenne à 27 a vu régresser dans la période récente le taux d'emploi des quatre premiers quintiles de la distribution des salaires. Si cette tendance se renforçait à l'avenir, elle exposerait davantage de travailleurs à bas salaires au risque de pauvreté et attiserait la concurrence entre les plus qualifiés. La véritable rupture avec le passé tient plutôt au fait que l'investissement productif redémarre peu après une phase de récession et que le risque d'inégalités salariales exacerbées dans ce contexte dangereux de déflation revêt une dimension internationale sans précédent.

Références bibliographiques

Alvaredo F., Saez E. (2009), « Income and Wealth Concentration in Spain in a Historical and Fiscal Perspective », *Journal of the European Economic Association*, vol. 7, n° 5, p. 1140-1167.

BIT (2012), *Tendances mondiales de l'emploi 2012. Prévenir une aggravation de la crise de l'emploi*, Genève.

Bonnet F., Saget C., Weber A. (2012), *Social Protection and Minimum Wages Responses to the 2008 Financial and Economic Crisis: Findings from the ILO/ World Bank Inventory*, Geneva, ILO.

Bourguignon F. (2012), *La mondialisation de l'inégalité*, Paris, Editions du Seuil.

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

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

Clauwaert S., Schömann I. (2012), *La crise et les réformes nationales du droit du travail – Bilan*, *ETUI Working Paper*, n° 4.

Commission européenne (1998), *Croissance et emploi dans le cadre de stabilité de l'UEM, Réflexions de politique économique en vue des grandes orientations de 1998*, II/33/98-FR.

Crinò R. (2009), « Offshoring, Multinationals and Labour Market: A Review of The Empirical Literature », *Journal of Economic Surveys*, vol. 23, n° 2, p. 197-249.

Ebenstein A., Harrison A., McMillan M., Phillips S. (2009), « Estimating the Impact of Trade and Offshoring on American Workers Using the Current Population Surveys », *NBER Working Paper*, n° 15107, June.

European Commission (2011), « Wage Setting: Institutional Features », Commission Note, ADHOC/11/030511/EN, Brussels.

European Commission (2012), « Labour Market Developments in Europe, 2012 », *European Economy*, n° 5, Brussels.

Finot J. (2011), « L'intérim en 2010 : reprise du travail temporaire », *Dares Analyses*, n° 52, 1er juillet.

Gautié J., Schmitt J. (eds.) (2010), *Low Wage Work in the Wealthy World*, Russell Sage Foundation, New York.

Godechot O. (2007), *Working Rich. Salaires, bonus et appropriation du profit dans l'industrie financière*, Paris, La Découverte.

Godechot O. (2011), « Finance and the Rise in Inequalities in France », *Paris School of Economics Working Paper*, n° 13.

Godechot O. (2012), « Is Finance Responsible for the Rise in Wage Inequality in France? », *Socio-Economic Review*, vol. 10, n° 2, p. 1-24.

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.

Hoeller P., Joumard I., Pisu M., Bloch D. (2012), *Less Income Inequality and More Growth – Are They Compatible? Part 1. Mapping Income Inequality Across*

the OECD, *OECD Economics Department Working Papers*, n° 924, Paris, OECD Publishing. http://dx.doi.org/10.1787/5k9h297wxbnr-en

Hurley J., Storrie D., Jungblut J.-M. (2011), *Shifts in the Job Structure in Europe during the Great Recession*, Dublin, Eurofound.

Husson M. (2003), *Les casseurs de l'Etat social. Des retraites à la Sécu : la grande démolition*, Paris, La Découverte.

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.

ILO (2008), *Global Wage Report 2008/09. Minimum Wages and Collective Bargaining: Towards Policy Coherence*, Geneva.

ILO (2010), *World Social Security Report 2010/11: Providing Coverage in Times of Crisis and Beyond*, Geneva.

ILO, OECD, IMF, World Bank (2012), *Boosting Jobs and Living Standards in G20 Countries*, Mexico, June.

Insee (2012), *Emploi et Salaires. Edition 2012*, Paris.

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.

Math A. (2002), « Union européenne : Les grandes orientations de politique économique et d'emploi : quelles inflexions ? », *Chronique internationale de l'IRES*, n° spécial, « Retournement conjoncturel et emploi », n° 78, septembre, p. 34-45.

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé (2012), *La négociation collective en 2011*, Bilans et Rapports, Paris.

Mishel L. (2012), « Unions, Inequality, and Faltering Middle-Class Wages », *Economic Policy Institute Issue Brief,* n° 342.

Moriguchi C., Saez E. (2008), « The Evolution of Income Concentration in Japan, 1886-2005: Evidence from Income Tax Statistics », *Review of Economics and Statistics*, vol. 90, n° 4, p. 713-734.

OCDE (2008), *Prestations et salaires 2007 : Les indicateurs de l'OCDE*, Paris.

OCDE (2012), *Toujours plus d'inégalité : Pourquoi les écarts de revenus se creusent*, Paris, Editions de l'OCDE, http://dx.doi.org/10.1787/9789264119550-fr.

OECD (2010), « Earnings: Minimum Wages Relative to Median Wages », OECD Employment and Labour Market Statistics (database), doi :10.1787/data-00313-en.

Piketty T. (2001), *Les hauts revenus en France au XX^e^ siècle, Inégalités et redistributions, 1901-1998*, Paris, Grasset.

Piketty T., Saez E. (2003), « Income Inequality in the United States, 1913-1998 », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 118, n° 1, p. 1-39.

Ponthieux S. (2010), *In-Work Poverty in the EU*, Dublin, Eurostat Methodologies and Working Papers.

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.

Reich R. (1993), *L'économie mondialisée*, Paris, Dunod.

Reynier A. (2008), *Progrès technique et innovation*, Paris, Bréal.

Saez E. (2012), « Striking it Richer: The Evolution of Top Incomes in the United States », March 2, http://elsa.berkeley.edu/~saez/saez-UStopincomes-2010.pdf.

Saez E., Veall M. (2005), « The Evolution of High Incomes in Northern America: Lessons from Canadian Evidence », *American Economic Review*, vol. 95, n° 3, p. 831-849.

Salverda W., Mayhew K. (2009), « Capitalist Economies and Wage Inequality », *Oxford Review of Economic Policy*, vol. 25, n° 1, p. 126-154.

Salverda W., van Klaveren M., van der Meer M. (2008), *Low-Wage Work in the Netherlands*, New York, Russell Sage Foundation.

Schulten T., Schäfer C., Bispinck R., Rieger A., Ringger B., Baumann H., Husson M., Math A. (2005), *Thèses pour une politique européenne de salaires minimaux*.

Sommeiller E. (2006), *Regional Income Inequality in the United States, 1913-2003*, Thèse de doctorat, Université du Delaware et Université Lumière Lyon 2.

Unédic (2010), « Accompagnement personnalisé et suivi de la recherche d'emploi en Grande-Bretagne », unedic.org.

Unédic (2012), « L'assurance chômage en Europe », Europ'Info, Direction des Affaires Juridiques, n° 9, juillet.

Vandekerckhove S., van Peteghem, van Gyes G. (2012b), *Wages and Working Conditions in the Crisis*, Dublin, Eurofound.

Western B., Rosenfeld J. (2011), « Unions, Norms, and the Rise in American Wage Inequality », *American Sociological Review*, vol. 76, n° 4, p. 513-537.