Indexation et formation des salaires. A propos de quelques études empiriques relatives aux années 1980 [1]

Fabrice PRUVOST [2]

Comme en attestent plusieurs études (Duthil G., 1993 ; Okba M., 1986...), la période des « Trente glorieuses » a été marquée par une hausse quasi-continue des revenus salariaux. Celle-ci s'est accompagnée d'une augmentation importante du nombre et du volume des prestations versées par l'Etat et le système de protection sociale, et destinées à garantir, lors des périodes d'inactivité (chômage, retraite, maladie...), le maintien d'un certain niveau de vie. Elle s'est effectuée dans un contexte bien particulier : une progression forte et régulière de la production, conséquence d'un accroissement sans précédent des gains de productivité. Pendant près de trois décennies, elle a constitué l'un des principaux moteurs de la croissance économique : la progression constante des salaires réels engendrait une demande soutenue et assurait un débouché à l'offre. A une production de masse répondait ainsi une consommation de masse. Cette correspondance était assurée, pour l'essentiel, par différents processus de régulation collective de nature étatique et/ou conventionnelle, processus qui garantissaient une indexation des salaires sur les prix et la productivité, et qu'il est possible de caractériser, à la suite de Benjamin Coriat (1982) et Guy Caire

1. Cette étude a été réalisée pour la CGT dans le cadre de l'Agence d'objectifs de l'IRES.
2. Attaché de recherche à l'ISERES.

(1982 ; 1992), par l'équation suivante : $\Delta w = \Delta i^c + \Delta p + \varepsilon$ où Δw, Δp et Δi^c, mesurent respectivement l'accroissement des salaires et de la productivité, le taux d'inflation constaté tel que mesuré par l'indice des prix, et où ε est une constante assurant la progression du pouvoir d'achat. Il est à noter que cette formule d'indexation correspond à celle prévue par l'accord salarial conclu en 1948, aux Etats-Unis, entre le syndicat United Automobile Workers et la firme General Motors, accord qui, selon B. Coriat (1987) marque la naissance, outre-Atlantique, du « collective bargaining ». Sa diffusion à plusieurs conventions collectives d'importance nationale (Piore M. J., 1982 ; BIT, 1978), a largement contribué à la prospérité de l'économie américaine d'après-guerre. Dans le cas français, la formule précédente « règle » depuis 1970 les revalorisations du SMIC. Elle n'apparaît de manière explicite, dans des accords salariaux, qu'au lendemain de mai 1968. Elle est en effet au cœur des « contrats de progrès » expérimentés (sans succès), dans un certain nombre d'entreprises nationales (Régie Renault, Charbonnages de France, SNCF...), et ce à l'instigation de Jacques Delors (Coriat B., 1982), alors conseiller pour les Affaires sociales et culturelles auprès du Premier ministre, Jacques Chaban-Delmas. Pour ce qui est des conventions de droit commun, elle n'a jamais été appliquée en tant que telle. L'indexation des salaires sur les prix a en effet été interdite fin 1958. En dépit de cette interdiction, elle est néanmoins progressivement réapparue et s'est généralisée, notamment à partir de 1968, et ce sous la forme principale de clauses de renégociation. « L'indexation sur la productivité » [3] ne correspond quant à elle qu'à « *une simple réalité macro-économique observée ex-post* » (Petit P., 1987). Elle résulte schématiquement de deux mécanismes : les luttes menées pour le partage des gains de productivité, à l'intérieur de certaines entreprises, permettent aux salariés d'accroître leur pouvoir d'achat ; la propagation des hausses de salaires ainsi obtenues à l'ensemble des entreprises de la branche, puis au reste de l'économie, propagation assurée, pour l'essentiel, par la négociation collective.

Le mode de croissance décrit succinctement ci-dessus, est entré en crise à la fin des années 1960, voire, selon certains auteurs, au

3. A l'instar de Robert Boyer (1981), il est préférable de parler d'une "*incorporation ex-ante d'une fraction des gains de productivité potentiels*" ou d'une indexation de fait sur une "*anticipation des gains de productivité.*"

début des années 1970. On a alors assisté à un affaiblissement de la norme de consommation ainsi qu'à une réduction des gains de productivité apparente (Zaidman C., et Crépon B., 1989). Cette réduction s'est accompagnée, de 1973 à 1982, d'une nette dégradation de la rentabilité économique des entreprises (Zaidman C., 1989). Les revenus salariaux progressant toujours à un rythme soutenu, elle s'est en effet traduite par une détérioration de la situation financière de nombreuses entreprises et, sur le plan macro-économique, par une évolution du partage de la valeur ajoutée nettement plus « favorable » aux salariés. Ce double mouvement a été amplifié par la forte hausse du prix de certaines matières premières dont le pétrole, mais également, à partir de 1979, par un accroissement brutal des prélèvements financiers (Danset D., 1985). Pour restaurer leurs marges, les entreprises ont, dans leur majorité, tout d'abord « choisi », entre 1974 et 1980, d'accroître leurs prix de vente, « choix » qui a accentué les tensions inflationnistes. Suite au second choc pétrolier, elles ont opté à l'inverse pour une gestion de la main d'œuvre plus restrictive.

Cette dégradation de la situation économique s'est accompagnée, à partir du milieu des années 1970, d'une remise en cause des différents mécanismes d'indexation salariale, des procédures de fixation centralisée des salaires minima légaux et/ou conventionnels, hérités de la période précédente. Sous l'effet d'un renouveau des doctrines d'inspiration libérale et notamment des thèses monétaristes, l'existence de ces différents processus de régulation a été présentée, de plus en plus, comme une source de « rigidités », un facteur d'inflation et un obstacle au rétablissement des mécanismes concurrentiels de marché. Elle a fait l'objet de deux critiques principales (Faugère J.-P., 1988) :

- la première s'inscrit dans une perspective d'ordre avant tout macro-économique et oppose la référence à des indicateurs (indice des prix ou salaire minimum) fixés indépendamment de la situation prévalant sur le marché du travail, au « libre » jeu de l'offre et de la demande ;
- la seconde privilégie le niveau micro-économique et oppose les procédures centralisées de fixation des salaires à des décisions salariales prises dans l'entreprise en fonction de critères de performance (productivité, rentabilité...) propres à celle-ci.

En France, cette remise en cause s'est effectuée en grande partie, à l'initiative des pouvoirs publics. Ainsi par exemple, comme le note B. Coriat (1982), « *après que la crise ait atteint son pallier de 1974-1975* », ceux-ci se sont efforcés « *de jouer* [ici] *un rôle pionnier et exemplaire* », et ce « *en remettant en cause dans le secteur public les conventions salariales passées dans la période antérieure* ». En particulier, ils ont cherché à « *peser sur les partenaires sociaux, de manière à ce que le salaire se fixe à un niveau au maximum égal à celui du niveau productivité / inflation* », c'est à dire, selon B. Coriat, à « imposer » la formule salariale suivante : $\Delta w \leq \Delta i^c + \Delta p$. Les déclarations de Raymond Barre, lors de la présentation à l'Assemblée nationale en septembre 1976, de son programme de lutte contre la hausse des prix, illustrent parfaitement bien cette tentative : « *Le Gouvernement entend parvenir, parallèlement au ralentissement de la hausse des prix, à une modération de la progression des revenus. En ce qui concerne les salaires, deux principes essentiels guident son action : le recours à la négociation collective des salaires et à la politique contractuelle reste acquis ; pour 1977, il est recommandé que soit assuré le maintien strict du pouvoir d'achat des revenus... Des négociations salariales s'ouvriront, le moment venu, dans le secteur public afin de mettre en œuvre ces orientations. L'évolution des revenus non salariaux devra se conformer à la norme de référence de 6,5 % retenue pour la hausse des prix en 1977* » [4].

Après l'échec de la relance keynésienne tentée par le premier gouvernement Mauroy, la nouvelle politique française des revenus amorcée par le plan « Barre » est entrée dans une phase nettement moins « gradualiste » (Dumez H. et Jeunemaître A., 1989) avec l'adoption en juin 1982 de la stratégie de désinflation compétitive, stratégie dont le tout premier objectif était de briser la spirale salaires-prix-salaires... Cette seconde inflexion « néolibérale » s'est notamment traduite par une révision de la politique du SMIC et une modification du mode de fixation des traitements de la fonction et des entreprises publiques, modification destinée à être reprise par le secteur privé. Une telle situation apparaît pour le moins contradictoire car, comme

4. Le même jour, le Premier ministre déclarait également : "*Depuis quelques années se développent dans les sociétés libérales des mécanismes et des comportements qui introduisent, dans un nombre croissant de domaines, des rigidités qui se heurtent à d'autres rigidités et dont l'arbitrage est le plus souvent assuré par l'inflation... Se trouve ici impliqué un ensemble de situations et mécanismes... causes de surenchères, générateurs d'anticipations inflationnistes et qui constituent de réels obstacles à une saine concurrence.*"

le souligne très justement Jean-Pierre Faugère (1988), « *le principe même de la flexibilité consiste à faire jouer au marché un rôle plus grand* » tandis que « *la rigueur salariale repose sur un renforcement de l'intervention de l'Etat, la flexibilité d'entreprise sur son désengagement* ». Cette contradiction soulève plusieurs interrogations auxquelles il semble intéressant de répondre pour mesurer l'ampleur et apprécier la nature des changements survenus, au cours des années 1980, dans le mode de détermination des salaires : durant cette période, le rôle des pouvoirs publics en matière salariale s'est-il affaibli ou s'est-il simplement transformé ? L'autonomie de décision des entreprises s'est-elle accrue ou, au contraire, s'est-elle réduite ? L'influence des différentes « normes » institutionnelles tant étatiques (indice officiel des prix et SMIC) que conventionnelles (minima hiérarchiques), édictées à « l'extérieur » de l'entreprise a-t-elle décliné ou s'est-elle renforcée ?

Afin d'apporter des éléments de réponse à ces différentes questions, nous avons choisi de présenter les résultats de différentes études empiriques conduites dernièrement. Malheureusement, ceux-ci apparaissent assez fragiles voire, dans certains cas, contradictoires. Néanmoins, ils permettent de mettre en évidence le rôle majeur joué au cours des années 1980, par les pouvoirs publics, dans la diffusion de nouvelles pratiques salariales. S'appuyant sur l'exemplarité du secteur public et des recommandations assez strictes, ceux-ci ont en effet conduit les entreprises, tout au moins les plus grandes d'entre elles, et leurs représentants, à « adopter » certains éléments du mode de fixation des salaires applicable depuis octobre 1982 aux fonctionnaires. Ils les ont notamment amené à prendre pour référence principale, lors des négociations salariales, la hausse des prix prévue par la loi de Finances plutôt que l'inflation constatée. L'adoption dès 1982 par les branches professionnelles, d'un comportement fortement « normé » par l'objectif gouvernemental d'inflation, témoigne du succès remporté ici par les autorités. Ce dernier transparaît également à travers divers travaux économétriques, travaux qui semblent indiquer non pas une désindexation des salaires, mais un simple changement d'index. Etabli à un niveau d'agrégation assez élevé, ce premier groupe de résultats doit cependant être considéré avec précaution. En effet, il ne permet pas d'apprécier la « diffusion » réelle des nouvelles règles salariales édictées par les pouvoirs pu-

blics. Ainsi, le fait que les branches tiennent compte, dans la définition de leur politique salariale, de la norme gouvernementale d'inflation, ne signifie en aucun cas que les entreprises couvertes en font toutes de même. La relation entre minima conventionnels et salaires effectifs apparaît en effet beaucoup plus complexe. Elle varie en fonction de la branche considérée, de la taille de l'entreprise... Qui plus est, elle peut être influencée par les revalorisations du SMIC.

Des pratiques salariales nouvelles diffusées à l'initiative des pouvoirs publics

De façon à limiter la progression des dépenses publiques et à favoriser une désindexation des salaires, les pouvoirs publics ont tout d'abord procédé, en 1982, à une révision du mode de fixation des traitements de la fonction publique, et ce à l'initiative de Jacques Delors, alors ministre de l'Economie et des Finances. Depuis cette date, en effet, les « négociations » salariales :

- se réfèrent à l'évolution de la masse salariale (Daniel J.-M., 1992 ; Faugère J.-P., 1988...) [5], et non plus à celle de la valeur du point de référence, le point fonction publique. L'adoption de cette mesure a introduit une forme perverse de « solidarité » entre fonctionnaires, l'amélioration de la situation indiciaire d'un catégorie d'agents impliquant désormais une moindre progression, voire une réduction, du pouvoir d'achat des autres catégories ; il est à noter que le système adopté ici, système connu sous l'appellation de « procédure Toutée », était déjà en vigueur, depuis le milieu des années 1960, dans les entreprises publiques. Son instauration visait alors à favoriser une « contractualisation » des rapports sociaux, notamment en matière salariale, préoccupation à laquelle répondra également le vote des lois « Auroux ». Commentant les propositions du rapport « Toutée » (1964), François Chevallier (1979) indique ainsi : « *pour que soit restitué aux entreprises publiques leur pouvoir de négociation vis-à-vis des syndicats, sans pour autant que soit retiré à l'Etat son contrôle sur l'évolution des rémunérations du secteur public, l'Etat doit se borner à fixer l'évolution des salaires en termes de masse salariale, la ventilation de celle-ci étant réalisée par des discussions entreprises publiques-représentants syndicaux* ».

5. En 1986, les pouvoirs publics ont également modifié le mode de calcul de la masse salariale. Ils ont en effet décidé de ne plus prendre en compte l'effet "entrées/sorties" de fonctionnaires et de ne plus considérer que le seul GVT positif (hausses individuelles).

- Se réfèrent à l'accroissement moyen, d'une année sur l'autre, des traitements et non plus à une évolution en glissement, les traitements étant considérés à deux dates différentes (mois d'une année par rapport au même mois de l'année précédente) ;
- Se basent sur la hausse des prix prévue par le gouvernement et inscrite dans la loi de Finances. Autrement dit, il n'y a plus, comme par le passé, compensation automatique, a posteriori, des pertes de pouvoir d'achat enregistrées.

Les modifications intervenues en 1982 dans la politique salariale de l'Etat avait pour premier objectif de réduire le montant des dépenses publiques [6]. Mais elles étaient également destinées à être « reprises » par les entreprises privées, le secteur public apparaissant ici comme « *un instrument de démonstration de ses propres objectifs vis-à-vis du secteur privé* » (Soubie R., 1984). Même si aucune étude n'a été conduite à ce sujet, il est indéniable que « l'exemplarité » du secteur public a joué un rôle majeur dans le ralentissement salarial des années 1980 (Daniel J.-M., 1992). Il suffit pour s'en convaincre de rappeler que l'Etat contrôle les traitements de ses agents, y compris ceux des PTT, ainsi que celui des agents des collectivités locales et des établissements hospitaliers. Il adresse par ailleurs chaque année aux dirigeants des entreprises publiques et de l'UCANSS (Union des caisses nationales de la Sécurité sociale), une lettre de recommandation salariale précisant, sur la base de la hausse des prix prévue par l'INSEE, le montant maximal des augmentations pouvant être accordées. Au total, il a décidé ainsi par exemple, en 1992, de l'évolution des salaires de près de 6,3 millions d'individus, ceux-ci percevant approximativement 27 % de la masse globale des salaires distribués. Les négociations salariales de la fonction publique servent, pour cette raison, souvent de référence à celles conduites par ailleurs et déterminent ainsi l'évolution globale des salaires. Autrement dit, le « *rôle de régulateur* » joué par l'Etat dans les politiques salariales dé-

6. Jean-Marc Daniel (1992) a estimé, pour la seule année 1992, à 72 milliards de francs l'économie réalisée par l'Etat grâce aux mesures adoptées en 1982.

passe largement le champ de la Fonction et des entreprises publiques (Maurau G. et Okba M., 1987).

La diffusion au secteur privé, du nouveau mode de fixation des salaires préconisé par les pouvoirs publics a été également assurée par une série de recommandations faites aux négociateurs tant patronaux que syndicaux. Dans une circulaire du 23 août 1982 (Liaisons sociales, 1982) adressée à l'Inspection du Travail, « *interlocuteur privilégié des partenaires sociaux* », le ministre du Travail, Jean Auroux, écrit ainsi : « *Les négociateurs devront désormais être orientés vers des mécanismes de relèvement par étapes prédéterminées avec ajustement en fin de période, et non vers des mécanismes d'indexation qui ont tendance à consolider les effets de l'inflation* ». Il indique par ailleurs que « *les aspects de durée du travail et d'emploi devraient largement être pris en compte lors de ces négociations* ». Cette déclaration qui sera « retranscrite » dans la loi « Auroux » du 13 novembre 1982 (Art. L. 132-27), traduit une volonté de « globalisation » des négociations, globalisation qui sera en pratique facilitée par le passage, en matière salariale, d'un raisonnement en termes de « niveau » à un raisonnement en termes de « masse ». Dans *La Lettre du ministre du Travail* (1982), J. Auroux précise de plus les objectifs gouvernementaux : « *L'objectif poursuivi est de ramener le rythme d'inflation à 18 % du 1er janvier au 31 décembre 1983, soit 10 % pour 1982 et 8 % pour l'année suivante* », taux « *devant servir de base de référence aux négociateurs* ». Dans une circulaire datée du 31 décembre 1983, le Premier ministre, Pierre Mauroy, indique de même : « *Les augmentations du niveau des salaires doivent être fixées pour l'ensemble de l'année 1984 suivant un calendrier prédéterminé et ne pas excéder l'objectif retenu par le gouvernement en matière de prix, à savoir 5 %.* ».

Force est de constater que les recommandations du gouvernement ont recueilli un écho favorable, du moins auprès du CNPF, situation qui s'explique certainement par l'adhésion du monde patronal, du moins d'une large fraction de celui-ci constituée notamment de « grandes » entreprises, aux objectifs économiques de la stratégie de désinflation compétitive. Le 20 mai 1983, Yvon Chotard, président chargé, de 1972 à 1986, des affaires sociales du CNPF écrivait ainsi par exemple : « *Quelle que soit la hausse des prix de détail... le glissement des salaires ne doit pas dépasser 8 %... Ce taux est un maximum qui ne peut être atteint que là où les conditions économiques le permettent et il doit prendre en compte tous les éléments de la rémunération, ainsi que l'effet cumulé des mesures générales, des mesures spécifiques et des mesures individuelles. Cet objectif ne peut le plus souvent être atteint que si les mesures générales se situent au niveau inférieur* ». Le 8 octobre, il déclarait également : « *Aucune clause de sauvegarde n'est prévue d'ici la fin de l'année. Si certains accords en ont inclus une, je puis vous assurer que nous insisterons pour que ce ne soit pas l'occasion d'un réajustement de salaires* » car « *nous devons faire tous les sacrifices pour briser l'inflation...* ». Ces deux citations, notamment la première, témoignent clairement de la volonté du CNPF de favoriser une large diffusion des règles salariales du secteur public.

Notons cependant qu'en fixant dès 1982, un objectif d'inflation à prendre en compte dans les négociations salariales, les pouvoirs publics se sont en réalité contentés d'institutionnaliser une pratique initiée six ans plus tôt par le CNPF, et ce à la demande de plusieurs fédérations professionnelles. Depuis 1976, l'instance patronale adresse en effet chaque année une lettre de recommandation salariale à ses adhérents. Jusqu'en 1982, celle-ci comportait des indications précises voire chiffrées. Depuis 1983, elle se contente de retenir le principe d'une évolution des augmentations générales en « *fonction des critères économiques globaux propres à chaque branche* » (Lanfranchi N. et Afsa C., 1990). Selon Jean Domange (1993), président de 1992 à 1994 de la commission sociale du CNPF, les directives données visaient initialement à « *favoriser la désindexation salariale* » mais également à « *promouvoir des formules comme l'intéressement et l'individualisation des salaires* ».

Hausse des prix prévue et inflation constatée

En % et en glissement annuel

Année	1983	1984	1985	1986	1987	1988
Hausse des prix prévue	8	5	4,5	2,9/2,3	1,7/2,4	2,5
Inflation constatée	9,3	6,7	4,7	2,1	3,1	3,1
Année	**1989**	**1990**	**1991**	**1992**	**1993**	**1994**
Hausse des prix prévue	2,5	2,5	2,8	2,8	2,8	2,0
Inflation constatée	3,6	3,4	2,8	1,9	2,1	1,6

Sources : Bilans annuels 1990 et 1992 de la négociation collective ; lois de Finances. INSEE ; la prévision de hausse des prix a été révisée en cours d'année en 1986, 1987.

Une enquête réalisée par Vladimir Najman et Bénédicte Reynaud (1992) auprès de 47 groupes publics et privés employant au total 1 706 064 personnes, soit 12,2 % de l'ensemble des salariés des secteurs concernés, atteste du succès rencontré, du moins auprès des grandes entreprises, par les pratiques salariales mises en place en 1982 dans la fonction publique. Elle indique en effet que le taux d'inflation anticipé constituait à la fin des années 1980, le principal critère retenu par ces entreprises pour « caler » l'évolution de leur masse salariale.

Les modes d'évolution de la masse salariale à effectif constant

Intitulés	Nombre
Taux d'inflation anticipé ou contrôle de la CICS	17
Taux d'inflation anticipé et résultats constatés	16
Résultats de l'entreprise et/ou «marché» des rémunérations	6
Taux d'inflation anticipé et résultats de l'entreprise et/ou «marché»	5
Pas de suivi de la masse salariale	2
..... TOTAL	46

Source : Najman V. et Reynaud B., 1992 ; il y a une non réponse ; CICS : Commission interministérielle de contrôle des salaires.

L'essor de l'individualisation des salaires témoigne lui-aussi, semble-t-il, de la diffusion du mode de formation des salaires préconisé à partir de 1982 par les pouvoirs publics. Force est en effet de constater que le développement de cette pratique, pratique qui concerne au premier chef les grandes entreprises, a produit des effets comparables à ceux observés dans la Fonction publique. Selon une étude réalisée par Karl Even (1993) se référant aux années 1985-1991, il apparaît en effet que les salaires revalorisés, pour tout ou partie, de façon individuelle augmentent plus vite que les autres. En particulier, « *ce sont les formules mixtes associant hausses générales et individualisation qui procurent les gains de pouvoirs d'achat les plus importants* ». *A l'inverse, « les salariés percevant uniquement des augmentations générales ont les progressions les plus modestes, tout juste supérieures aux prix* »...

Des hausses conventionnelles normées par l'objectif gouvernemental d'inflation

Si l'on considère la seule activité conventionnelle, il apparaît que les recommandations adressées aux négociateurs tant par le gouvernement que par les instances dirigeantes du CNPF, ont été suivies d'effet. A partir de 1982-1983, la branche s'est en effet progressivement transformée en simple relais des directives gouvernementales. La première moitié des années 1980 a ainsi été marquée par la régression, puis la disparition des conventions comportant des clauses d'indexation et/ou de sauvegarde [7], évolution qui s'est accompagnée d'un alignement croissant, voire d'une indexation pure et simple, des hausses conventionnelles sur la norme légale d'inflation (Lanfranchi N. et Afsa C., 1990 ; Faugère J.-P., 1988 ; Ginsbourger F. et. Potel J.-Y., 1986...). Ce faisant, « *l'enceinte conventionnelle de branche comme lieu de négociation* » s'est, selon Francis Ginsbourger et Jean-Yves Potel (1986), fortement « dévalorisée ». Du moins, sa fonction a-t-elle évolué. Elle est en effet progressivement devenue le « *cadre de centralisation* » de la politique sociale de « *l'acteur patronal* », c'est-à-dire le « *lieu d'élaboration et de coordination des pratiques patronales* ».

A partir de 1985, les branches ont abandonné l'objectif d'inflation *ex-ante* comme norme de référence pour lui substituer une norme définie selon des critères moins exogènes, c'est-à-dire, selon Nicole Lanfranchi et Cédric Afsa (1990), une « *norme générale de branche, résultat de la négociation de branche dans son ensemble* ». Mais cette nouvelle norme tout en étant supérieure à la hausse des prix prévue, est restée étroitement « liée » à celle-ci. Le graphique 1 indique clairement que les branches ont suivi, de 1985 à 1988, un « *comportement extrêmement normé* » : la moyenne et la médiane des augmentations accordées ont conservé un écart quasi constant par rapport à l'objectif de hausse des prix fixé par le gouvernement. Cette situation est significative de la fonction régulatrice exercée, désormais, par la négociation collective de branche : en effectuant le partage d'une partie de la valeur ajoutée à ce niveau, les organisations patronales éviteraient à leurs adhérents d'avoir à supporter les difficultés inhéren-

7. Dans la plupart des cas, les clauses de "sauvegarde" qui stipulaient les conditions de rattrapage en fonction de l'inflation constatée, ont été remplacées par des clauses de "rendez-vous" moins rigoureuses.

tes à un tel partage et permettraient ainsi aux entreprises de mieux contrôler l'ampleur des augmentations accordées. Cette hypothèse est avancée notamment par N. Lanfranchi et C. Afsa (1990) pour qui « *la négociation salariale de branche encadrerait les salaires réels en évitant des revalorisations excessives* » [8]. Elle semble conforme au rôle attribué par plusieurs auteurs à ce niveau de négociation. Ainsi, par exemple, pour Jean-Pierre Bonafé-Schmitt (1988), la négociation de branche permettrait aux organisations patronales d'exercer « *un contrôle sur l'harmonisation des conditions sociales* [notamment salariales] *de la concurrence* » et de limiter ainsi « *les risques d'initiatives désordonnées* », c'est à dire les risques de sous- ou de surenchère. En donnant un cadre aux négociations d'entreprise et en assurant « *la résolution des problèmes sociaux* », elle permettrait également « *d'éloigner les conflits des entreprises* » (Dieppedale D. et Puel H., 1992). Sur le plan pratique, la relative homogénéité des hausses conventionnelles tient en grande partie à un phénomène de mimétisme : une fois l'objectif gouvernemental d'inflation fixé, les branches « pilotes » (métallurgie région parisienne, chimie, pétrole, travaux publics, textile, habillement) font rapidement connaître leur politique salariale pour l'année à venir, politique alors prise pour référence par les autres branches.

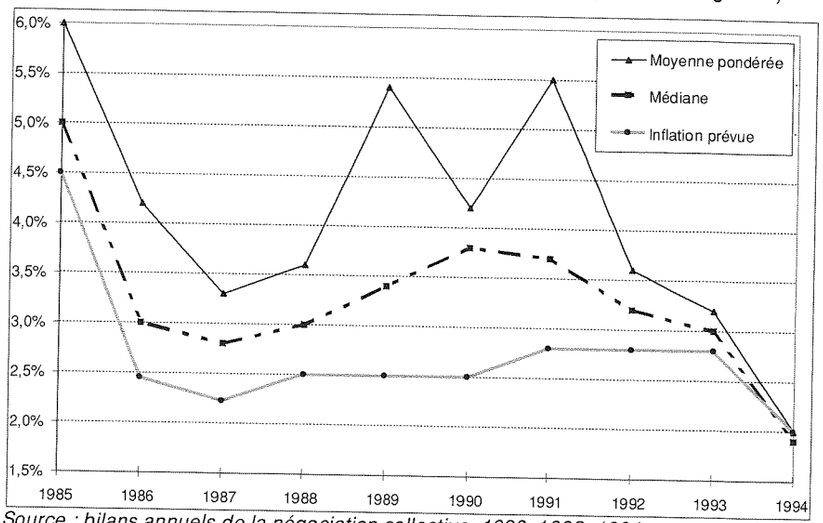
Selon N. Lanfranchi et C. Afsa (1990), 1989 correspond à une année charnière dans la mesure où « *l'autorégulation constatée précédemment cesse de fonctionner* ». Les branches semblent, en particulier, suivre un comportement moins normé. Fait en 1990, ce constat mérite aujourd'hui d'être nuancé. Ainsi par exemple, les deux « pics » observables sur le graphique 1, traduisent avant tout la présence de hausses « atypiques ». Pour 1989, l'augmentation de la valeur moyenne des hausses conventionnelles s'explique en effet, selon le bilan annuel de la négociation collective, par « *la confirmation de la solidité de la reprise* », confirmation qui a incité certaines branches à « *accorder plus* » [9].

8. Le bilan annuel 1989 de la négociation collective indique de même : "*En fait, il semble qu'une évolution se soit produite : historiquement, instrument de fixation d'un salaire plancher hiérarchisé, la négociation salariale de branche apparaît davantage aujourd'hui comme un facteur de régulation. La branche déterminerait une tendance générale qui encadrerait, dans un système d'évolution maîtrisée de la masse salariale, la négociation d'entreprise.*"

9. De nombreuses branches ont attendu 1990 pour accorder des mesures de rattrapage liées à l'amélioration du contexte économique, situation qui explique l'accroissement de la valeur médiane des hausses conventionnelles enregistré cette année-là. La chimie a ainsi par exemple accordé 4 % d'augmentation contre 2,5 % en 1989.

Pour 1991, elle est la conséquence de l'opération de revalorisation des bas et moyens salaires lancée le 8 juin 1990 par Michel Rocard. Cette opération a conduit plusieurs branches (alimentation, habillement...) à rehausser le niveau de leurs minima hiérarchiques, et ce en dépit du ralentissement de l'activité économique.

Graphique 1 – Rythme de hausse annuelle des salaires minima hiérarchiques pondérés par les effectifs (toutes catégories)



Source : bilans annuels de la négociation collective, 1990, 1992, 1994.

Désindexation des salaires ou simple changement d'index ?

Les conséquences en matière de désindexation des salaires de la politique dite de « rigueur » mise en œuvre à partir de juin 1982 ont donné lieu à plusieurs études aux résultats, ici aussi, divers et contrastés.

Une étude réalisée par Pierre Blanchard et Patrick Sevestre (1989) à partir des avenants salariaux des conventions collectives de branches conclus dans huit secteurs d'activité industriels [10] au cours des années 1970-1988, met ainsi, par exemple, en évidence une

10. L'étude porte non pas sur les salaires effectifs mais les salaires minima professionnels négociés au niveau des branches (pâtes alimentaires, commerces de gros, édition, papeterie, industries pharmaceutique, du bois, de la chaussure, de l'ameublement).

baisse du coefficient d'indexation des salaires sur les prix : alors que celui-ci était jusqu'en juin 1982 voisin de l'unité, il est passé depuis lors à 0,7. Ce résultat apparaît conforme à celui obtenu, à partir d'un modèle de type macro-économique, par Pierre Ralle et Joël Toujas-Bernate (1990), deux auteurs dont l'étude indique par ailleurs un allongement des délais d'ajustement : « *Alors qu'auparavant, toute hausse des prix se répercutait intégralement et très rapidement sur le taux de salaire, une telle hausse ne se transmet plus, depuis, que pour moins des trois-quarts et avec un retard moyen d'un semestre* ».

Certains auteurs émettent cependant des doutes sur l'importance de la rupture enregistrée en 1982-1983, c'est-à-dire de la « persistance » d'une sous-indexation. En effet, selon P. Blanchard et P. Sevestre, « *même s'il est probable que les salaires ont connu une certaine désindexation à partir de juillet 1982, un degré d'indexation sensiblement inférieur à l'unité sur une période de plus de 5 ans apparaît assez peu probable* ». L'explication de cette improbabilité est donnée par Pierre Concialdi et Caroline Grandjean (1990) qui considèrent qu'il n'y a en théorie aucune raison pour qu'à long terme, l'élasticité des salaires par rapport aux prix diminue et soit inférieure à l'unité. Une telle diminution supposerait en effet « *une illusion monétaire persistante de la part des agents économiques (et en premier lieu des salariés), et surtout une modification durable du partage du revenu* », c'est-à-dire une baisse continue de la part des salaires dans la valeur ajoutée [11]. Mais il semble pourtant bien qu'une telle baisse se soit effectivement produite ! Le partage de la valeur ajoutée a en effet évolué, sur la période étudiée (1982-1988), de façon nettement favorable aux entreprises. De 62,3 %, la part échue au travail est tombée à 56,8 %.

Pour évaluer correctement l'impact sur la liaison salaires-prix de la politique dite de « désinflation », il est en pratique nécessaire de tenir compte de l'évolution survenue dans les modalités d'indexation des salaires. Selon P. Blanchard et P. Sevestre (1989), celles-ci se sont apparemment considérablement modifiées. Il apparaît ainsi que les anticipations d'inflation ont joué à partir de 1982, un rôle de plus en plus important dans les négociations salariales : « *Nos estimations montrent que le degré d'indexation des salaires sur l'inflation anticipée est, depuis juillet 1982, non significativement différent de 1, alors qu'avant cette date, l'indexation se faisait sur la base de l'inflation constatée a posteriori* » [12]. En d'autres termes, les augmentations de salaires accordées à partir de 1982 ont été négociées en fonction de la hausse des prix prévue et non plus selon un mécanisme de rattrapage a posteriori des pertes de pouvoir d'achat. Compte tenu de cette évolution attribuée par Pierre Poret (1990) à la « crédibilité » de la politique monétaire conduite par la France depuis 1983, résultat de l'ancrage croissant du franc au système monétaire européen, il apparaît que l'indexation sur l'inflation (anticipée) est demeurée unitaire. Autrement dit, il n'y aurait pas eu « désindexation » mais simplement changement d'index. Pour P. Concialdi et C. Grandjean (1990), cette transformation des modalités d'indexation, initiée, rappelons-le, par les pouvoirs publics, « *s'est effectuée sur la base d'objectifs souvent trop optimistes en matière d'inflation* ». Elle a ainsi contribué au ralentissement des salaires réels : « *L'effet combiné du changement du poids des anticipations par rapport à l'inflation courante et du passage d'anticipations adaptatives à des anticipations non biaisées contribue à un ralentissement de plus d'un point de pourcentage en moyenne par an dans la progression des salaires durant la période de désinflation de 1983 à 1987* » (Poret P., 1990). Elle explique par ailleurs la diminution du coefficient d'indexation, décrite, par exemple, par P. Blanchard et P. Sevestre (1989). Son importance mérite cependant d'être relativisée dans la mesure où, comme le souligne Pierre Morin (1989), les années 1982-1986 ont vu l'économie française entrer dans une période caractérisée par des taux d'inflation constatée et anticipée « *faibles et peu divergents* », c'est-à-dire un affaiblissement des anticipations inflationnistes. Selon cet auteur, la preuve d'une désindexation n'a aujourd'hui pas encore été faite et reste donc à venir, situation qui tient en grande partie à la difficulté de distinguer, dans le ralentissement salarial, l'influence du mouvement de désinflation de celle de la baisse présumée de l'élasticité des salaires aux prix [13]. A partir d'une étude économétrique se référant à la période 1970-1990, Alexandre Mirlicourtois (1993) aboutit à la

11. Le même commentaire est fait par Chan L. J. H., Coe D. T. et Prywes M. (1987).

12. Dans une étude relative aux années 1970-1989, Pierre Poret obtient un résultat analogue : "*Les tests ne rejettent pas l'hypothèse selon laquelle le degré d'indexation des salaires sur les prix (courants et anticipés) est resté le même avant et après 1983*". Cf également INSEE (1990), J.-P. Cling et F. Meunier (1986).

13. En effet, l'impact de la baisse de l'élasticité des salaires aux prix est d'autant moins important que l'inflation est faible. Cf. P. Ralle et J. Toujas-Bernate (1990), ou P. Morin (1989).

même conclusion : « *L'introduction d'une rupture au niveau de l'indexation n'est ni affirmée, ni infirmée : la vérification de cette hypothèse ne pourra être réalisée que dans le contexte économique d'une reprise de l'inflation* ».

Une perte d'influence du SMIC signe d'une double « désindexation » ?

Le second volet de la politique de « rigueur » salariale mise en œuvre en 1982-1983 par les pouvoirs publics concerne le SMIC, autre norme légale d'évolution des salaires. Depuis cette date, les « coups de pouce » accordés sur décision gouvernementale et venant en majoration des relèvements légaux se font en effet « globalement » de plus en plus rares. Ils sont par ailleurs de moindre ampleur (Montalvillo-Rebours A., 1991). Cette politique, est apparemment relayée par les entreprises où la diffusion, dans la hiérarchie des salaires ouvriers, des hausses du minimum légal semble plus limitée que par le passé. De 1980 à 1985, le rapport du « taux » de salaire ouvrier au SMIC s'est en effet fortement réduit (Bangoura S., 1987). Depuis 1986, on constate cependant une certaine stabilisation de la hiérarchie des (bas) salaires. Cette stabilisation illustre, selon Chantal Cases et Stéfan Lollivier (1989), une « perte d'influence du SMIC ». Autrement dit, les augmentations du salaire minimum suivraient désormais davantage celles des salaires ouvriers plus qu'elles ne les précéderaient ou ne les expliqueraient [14].

Les informations données ci-dessus semblent indiquer, à propos du SMIC, une double désindexation : des hausses et des hiérarchies salariales d'entreprise désindexées du minimum légal lui même désindexé de la « croissance ». Ce constat mérite cependant d'être relativisé. Selon une étude réalisée par Claudine Gasnier et Cédric Afsa (1990), relative à la période avril 1987 – avril 1989, il apparaît en effet important de distinguer ici le comportement des entreprises employant des « smicards » de celui des entreprises n'en employant pas ou peu :

14. En période d'inflation relativement forte, c'était le Smic qui, relevé plusieurs fois par an, entraînait le taux de salaire horaire par son incidence directe sur le bas de la hiérarchie ouvrière. Depuis 1986, c'est la hausse du taux de salaire ouvrier qui, à l'inverse, "pousse" le Smic.

– les premières auraient tendance, suite à un relèvement du SMIC, à accorder des augmentations de salaire relativement plus importantes aux ouvriers situés en haut de grille, c'est-à-dire aux ouvriers les plus qualifiés. Une telle pratique de hausses différenciées contribuerait à ouvrir l'éventail des salaires et non pas à le resserrer... On se trouve ici dans une situation différente de celle qui prévalait jusque-là, situation dans laquelle les revalorisations du SMIC s'accompagnaient d'un accroissement plus rapide du salaire des ouvriers les moins qualifiés, d'où un tassement de la hiérarchie salariale. Selon C. Gasnier et C. Afsa, cette évolution serait en partie liée à l'amélioration du contexte économique constatée au cours de la seconde moitié des années 1980 : « *En période de fortes contraintes économiques, les entreprises cherchent à minimiser leurs coûts et le coût salarial en particulier. Elles subissent alors les relèvements du SMIC. En période de desserrement de ces contraintes, elles distribuent davantage que les simples augmentations minimales* ». La pratique par les entreprises d'une politique salariale favorisant les ouvriers les plus qualifiés, peut certainement également s'expliquer par la pénurie et la concurrence accrue dont est généralement l'objet, du moins en période de croissance, cette catégorie de salariés ;

– les secondes auraient tendance, à l'inverse, à accorder des augmentations plus uniformes, d'où une certaine stabilité de la hiérarchie des salaires.

Pour C. Gasnier et C. Afsa, les résultats de leur étude accréditent la thèse selon laquelle on assisterait, depuis le début des années 1980, à une segmentation croissante du marché du travail et à l'émergence, en parallèle, de politiques salariales nettement différenciées selon le niveau de qualification. Au sein de la population ouvrière d'une même entreprise, il serait ainsi possible de distinguer deux catégories de main d'œuvre : d'une part, des salariés (hautement) qualifiés susceptibles de bénéficier, notamment en période de croissance, d'augmentations relativement plus fortes ; d'autre part, des salariés peu qualifiés rémunérés avant tout en fonction de mécanismes institutionnels (SMIC, minima conventionnels...) ou de la situation prévalant sur le marché du travail. Cette thèse est partagée, notamment, par G. Duthil (1993) qui considère que le passage de politiques d'indexation à des politiques salaria-

les « individualisantes », a intensifié le phénomène de segmentation et qu'il s'est ainsi traduit par une atténuation des « *effets de propagation des hausses de salaires du bas vers le haut de la hiérarchie salariale* ».

Ces conclusions doivent être, elles-aussi, considérées avec précaution. La pratique de hausses différenciées constitue en effet également un moyen pour les entreprises de restaurer, suite à une augmentation du SMIC, la hiérarchie des salaires ouvriers. L'existence d'un tel phénomène a été notamment mis en évidence par C. Afsa (1987) dans une étude réalisée à partir d'un échantillon d'établissements appartenant à 29 branches professionnelles et se référant à la période avril 1985-avril 1986 [15]. Cherchant à mesurer l'impact sur les salaires effectivement pratiqués dans l'industrie textile des revalorisations de 2,6 % et 2 % du SMIC intervenues le 1er mai et le 1er juillet 1985, l'auteur indique ainsi : « *Les salaires réels des ouvriers de niveau 1 ont augmenté, entre le 1er avril et le 1er juillet 1985, de 2,5 % contre 1,7 % pour les ouvriers hautement qualifiés (niveau 7) ; durant les deux trimestres suivants, les établissements ont commencé à reconstituer l'éventail hiérarchique ; en particulier au quatrième trimestre 1985, les ouvriers de niveau 1 ont, en moyenne, été augmentés de 0,7 % contre 1 % pour le niveau 7* ».

Il est intéressant de noter que le processus de « reconstitution » décrit ici s'apparente aux ajustements salariaux auxquels donnent habituellement lieu les augmentations de cotisations sociales. Selon une étude économétrique réalisée par Jean-Philippe Cotis et Abderrahim Loufir (1990), relative à la période 1971-1987, il apparaît en effet que « *les salaires nets ou bruts s'ajustent avec une flexibilité quasi-totale aux fluctuations des taux de cotisations salariés ou employeurs* ». En d'autres termes, tout accroissement de charges sociales est compensé par une moindre progression des salaires (nets). Dans le cas d'une hausse des cotisations « ouvrières », la compensation est immédiate. Dans le cas d'une hausse des cotisations patronales, plusieurs trimestres sont nécessaires. L'explication donnée à ce décalage par Jacques Bichot (1993) semble tout à fait pertinente.

15. Comme le note C. Afsa, "*ce phénomène de reconstitution de l'éventail hiérarchique en période de stagnation du Smic*" a été également mis en évidence par Simone Bangoura (1987).

Sur le partage patronat-salariat

« Regardons donc ce qui se passe lorsque l'Etat augmente le prélèvement social... Si l'augmentation porte sur le taux de cotisations patronales, dans l'immédiat la rémunération des salariés ne varie pas, mais le coût du travail pour l'employeur s'accroît. Les efforts à faire pour revenir à l'équilibre incombent aux employeurs : ce sont eux qui vont devoir se battre durant des mois pour limiter les augmentations de salaires, de manière à retrouver des niveaux acceptables pour les coûts salariaux... Inversement si la hausse des prélèvements prend la forme d'une majoration des cotisations salariales ou de l'impôt sur le revenu, dans l'immédiat le coût du travail reste inchangé : c'est la rémunération des salariés qui diminue... Bref, cette fois, le retour à l'équilibre se fait grâce à la transpiration des négociateurs salariés et notamment syndicaux. On comprend dès lors que les instances patronales consacrent beaucoup d'énergie à convaincre les hommes politiques que les cotisations patronales sont néfastes... et qu'il convient de financer tout supplément de dépense sociale par l'impôt ou par les cotisations salariales... A chaque fois que les pouvoirs publics obtempèrent, il en résulte quelques mois de confort pour les négociateurs patronaux, et d'avantage relatif pour les entreprises dans le partage de la valeur ajoutée entre leur autofinancement et leurs salariés. Compte tenu de la fréquence des réajustements, la hausse suivante peut survenir avant que la précédente n'ait terminé de faire sentir ses effets : si toutes les majorations concernent les cotisations salariales ou les impôts, alors la succession ininterrompue de déséquilibres place les entreprises en situation perpétuellement favorable ».

Jacques Bichot (1993)

L'étude de J.-P. Cotis et A. Loufir (1990) tend à montrer que « dans » le contrôle qu'exercent les entreprises sur la progression de leur masse salariale, celles-ci tiennent compte des cotisations sociales, lesquelles « *semblent perçues comme des éléments de rémunération substituables aux salaires nets* ».

Les phénomènes de reconstitution de l'éventail hiérarchique et de compensation des hausses de cotisations illustrent parfaitement bien la capacité des entreprises à limiter l'impact, sur la progression de leur masse salariale, des augmentations décidées à « l'extérieur », en particulier lorsque celles-ci ont une origine légale (Etat, Sécurité sociale, Unedic...) et qu'elles sont perçues comme des contraintes. Les hausses conventionnelles ne semblent pas donner lieu aux mêmes ajustements (Afsa C., 1987).

Salaires conventionnels, minimum légal et salaires effectifs : quelle relation ?

Le fait que les négociations salariales de branche aient suivi, tout au moins jusqu'en 1989, un comportement « normé » par l'objectif gouvernemental d'inflation, ne signifie en aucun cas que les augmentations décidées dans les entreprises ont durant cette période, simplement repris celles « négociées » au niveau conventionnel. La liaison entre minima hiérarchiques et salaires effectifs apparaît en effet beaucoup plus complexe, comme en attestent les résultats contradictoires de plusieurs études conduites ces dernières années.

Une étude réalisée en 1985 par le ministère du Travail auprès de 39 000 établissements appartenant à 23 branches ayant conclu un accord salarial ou ayant fait l'objet d'une recommandation patronale [16], « *montre très clairement que les niveaux respectifs des salaires réels et des salaires conventionnels ne semblent pas corrélés* ». Elle indique également que « *le niveau du salaire conventionnel n'influe pas directement sur la fixation des niveaux de salaires réels* » (Bilan annuel 1985 de la négociation collective). De même, selon N. Lanfranchi et C. Afsa (1990), le lien entre négociation salariale de branche et salaires « réels » serait « *faible, voire absent* », du moins à « *très court terme* », situation imputable à « *la différence de nature des mécanismes de hausse des branches et des entreprises* » [17]. Dans les branches négociant régulièrement, l'évolution des salaires effectifs se « rapprocherait » néanmoins de celle des minima conventionnels.

Ces résultats sont infirmés, du moins affinés, par une étude économétrique plus « poussée », réalisée par Thomas Coutrot et Nicole Lanfranchi (1993) à partir d'un échantillon de 7 300 établissements [18] et se référant à la période avril 1985-octobre 1990. Selon cette étude, il apparaît en effet que les hausses des minima conventionnels ont globalement une influence « *indiscutable* » sur les salaires effectifs. Mais celle-ci est en pratique très faible, en tout cas bien inférieure à celle du SMIC. Comme en atteste la typologie en trois groupes proposée par les auteurs, elle varie de plus selon la branche professionnelle considérée et l'écart séparant les minima hiérarchiques du SMIC.

16. Les branches de la métallurgie, du bâtiment, des carrières et matériaux et des transports routiers ne sont pas prises en compte.
17. L'étude de N. Lanfranchi et C. Afsa se réfère à la période 1985-1989.
18. L'échantillon retenu ne comporte pas d'établissements de la métallurgie ou du BTP, "*les deux branches numériquement les plus importantes.*"

Salaires minima et salaires effectifs

		Ouvriers non qualifiés		Ouvriers qualifiés	
		Elasticité	t de student	Elasticité	t de student
Groupe 1	Minima hiér.	2%	4,3	3%	7,7
	SMIC	17%	27,1	9%	12,8
	Prix	26%	12,5	66%	27,6
Groupe 2	Minima hiér.	7%	10,2	8%	10,6
	SMIC	5%	7,3	n.s	–
	Prix	29%	12,7	69%	26,3
Groupe 3	Minima hiér.	1%	2,0	n.s	–
	SMIC	23%	26,0	11%	11,3
	Prix	19%	7,4	7%	24,7
Ensemble	Minima Hiér.	2%	9,5	3%	10,9
	SMIC	14%	22,2	5%	6,6
	Prix	n.r	–	n.r	–

Source : Coutrot T. et Lanfranchi N., 1993 ; n.s. = non significatif ; n.r. = non renseigné ; Pour l'antépénultième ligne de ce tableau, lire comme suit : une hausse de 10 % des minima hiérarchiques entraînera une augmentation de 0,2 % du salaire des ouvriers non qualifiés et une hausse de 0,3 % du salaire des ouvriers qualifiés.

– **Groupe 1** : commerce de gros, cuirs et peaux, laboratoires d'analyse médicale, menuiserie, ameublement, conserve, meunerie, pétrole ; plusieurs branches appartenant à l'industrie et au commerce de gros alimentaires (bières et eaux ; vins, cidres et jus de fruits ; volailles...). Dans ce premier groupe, l'écart séparant les minima hiérarchiques des salaires de base et/ou du SMIC apparaît plutôt réduit. L'influence des hausses conventionnelles sur les salaires effectifs est « *assez faible* », celle du SMIC légèrement plus importante que pour la « moyenne » de l'échantillon (cf. « **Ensemble** »). Les branches concernées se caractérisent par un certain « *volontarisme conventionnel* ». Elles ont quasiment toutes engagé un « *processus de renégociation* » *de leur système de classification, ce dernier étant, à une exception près (pétrole), de type Parodi. Des accords salariaux sont signés régulièrement. Les salaires conventionnels « revalorisés de façon volontariste* », augmentent au moins aussi rapidement que les salaires effectifs, mais selon un calendrier souvent différent. Selon T. Coutrot et N. Lanfranchi, ces différentes constatations traduisent « *une volonté affirmée* » des négociateurs de branche de « *réguler les salaires* », volonté cependant « *freinée par l'in-*

adaptation des grilles de classifications à la réalité des emplois dans les entreprises » ;

– **Groupe 2** : chimie, verre, lait, imprimerie du labeur, maroquinerie, carton. Dans ce second groupe, les hausses conventionnelles jouent un rôle déterminant dans l'évolution des salaires effectifs. Même s'ils excèdent « *nettement* » les minima hiérarchiques (eux-mêmes proches du SMIC), ceux-ci évoluent en effet à un rythme voisin et selon un calendrier comparable. Les relèvements du SMIC ont quant à eux un impact très faible, voire nul pour les ouvriers qualifiés. Les branches concernées se composent, pour l'essentiel, d'établissements de grande taille et ne connaissent pas de problèmes majeurs de classification. Elles se caractérisent de plus par une « *forte cohérence professionnelle* ». Selon T. Coutrot et N. Lanfranchi, leur « concentration » accrédite l'hypothèse selon laquelle la branche serait « *un lieu actif de coordination des stratégies salariales des entreprises leaders* » ;

– **Groupe 3** : pharmacie, chaussure, habillement [19], caoutchouc, jeux et jouets, exploitation thermique, fabrication manuelle du verre. Dans ce troisième groupe, les hausses conventionnelles apparaissent peu fréquentes et limitées. Elles n'influent donc quasiment pas sur l'évolution des salaires effectifs. Ceux-ci excèdent d'ailleurs largement les minima hiérarchiques, minima qui se situent nettement en dessous du SMIC. Celui-ci constitue le principal déterminant du salaire des ouvriers non qualifiés.

Selon T. Coutrot et N. Lanfranchi, le bâtiment et les travaux publics feraient partie du second groupe, appréciation qui doit être nuancée dans la mesure où ces deux branches ont procédé dernièrement à une refonte de leur système de classification (Tallard M., 1994).

Si l'on se réfère aux résultats de l'enquête réalisée par D. Dieppedale et H. Puel (1992), il apparaît que la métallurgie, les transports publics et urbains appartiennent eux-aussi au second groupe [20]. Les auteurs précisent que ces branches « *présentent des formes de régulation oligopolistique* ». Les négociations conventionnelles précèdent

19. Selon C. Afsa (1987), "*le cas de l'habillement est tout à fait analogue à celui du textile*".
20. A l'instar de T. Coutrot et de N. Lanfranchi (1993), D. Dieppedale et H. Puel notent que ces deux branches auxquelles ils ajoutent la chimie, se caractérisent par "*une forte cohérence professionnelle*."

« *toujours* » les négociations d'entreprise. Les conventions signées prévoient en règle générale « *des dispositions plus favorables que le Code du travail* », dispositions « *souvent améliorées* » au niveau inférieur. Toujours selon cette enquête, il apparaît également possible de classer le commerce de l'électronique et de l'électroménager dans le premier groupe. Le classement de la restauration rapide et du nettoyage de locaux est plus problématique. Ces deux autres branches étudiées par D. Dieppedale et H. Puel, présentent en effet des traits caractéristiques des premier et troisième groupes. Dans les deux cas, la concurrence s'effectue avant tout par les coûts (salariaux). La grande majorité des salariés est rémunérée au SMIC. L'évolution du minimum légal détermine par conséquent « *largement* » celle des salaires tant conventionnels qu'effectifs. L'activité conventionnelle apparaît limitée, situation imputable à la « jeunesse » de ces branches et à une relative inorganisation des fédérations patronales et syndicales. Malgré tout, la branche constitue ici « *un lieu fort de régulation de la concurrence* ».

Pour ce qui concerne la chimie, l'imprimerie du labeur et l'habillement [21], les résultats de l'étude de T. Coutrot et N. Lanfranchi sont corroborés par celle de C. Afsa (1987), laquelle se réfère, rappelons-le, à la période avril 1985-avril 1986. Cette étude présente par ailleurs l'intérêt de distinguer, au sein d'une même branche, le comportement des établissements à « bas » salaires de celui des établissements à « hauts » salaires. Cette distinction conduit à relativiser la portée de la typologie établie par T. Coutrot et N. Lanfranchi, en montrant que la branche ne constitue pas nécessairement l'unité d'étude la plus pertinente. Concernant par exemple l'industrie chimique, C. Afsa indique en effet : « *Ce faisant, le lieu de diffusion des hausses conventionnelles apparaît plus nettement : ce sont surtout les établissements à bas salaires* ». Ceux-ci « *appliquent bien les hausses conventionnelles... Les établissements à hauts salaires, quant à eux, ont des hausses globalement plus réparties sur l'année qui peuvent d'ailleurs être différentes de celles programmées par la branche... En résumé, si les établissements à hauts salaires pratiquent des politiques salariales qui ont un fort degré d'autonomie par rapport à la branche, en revanche la cohérence globale des évolutions réelles et conventionnelles se re-*

21. Dans son étude, C. Afsa étudie le cas du textile et non pas celui de l'habillement.

trouve indéniablement au niveau des établissements à bas salaires, ce qui nous fait dire que pour ces établissements, les hausses conventionnelles sont normatives ». A propos du bâtiment, Michèle Tallard (1994) note de façon similaire que « *si le rôle de la branche dans la détermination des salaires effectifs reste plus important que dans d'autres secteurs d'activité* », il est « *différencié suivant le type* », c'est à dire principalement la taille, de l'entreprise. Il apparaît ainsi par exemple que les grandes entreprises de ce secteur cherchent souvent à conserver « *une certaine marge de manœuvre... au dessus des minima salariaux, une partie étant allouée aux augmentations individualisées* ». A ce sujet, l'auteur précise que « *les négociateurs du bâtiment ont... encadré les augmentations des minima régionaux afin de laisser « du grain à moudre » aux directions d'entreprises* ».

Au vu des résultats présentés ci-dessus, il apparaît que l'influence normative exercée par les négociations collectives sur les salaires effectifs, varie fortement d'une branche à l'autre et selon la taille des établissements. En particulier, elle semble « globalement » plus importante dans les PME, les établissements à « bas » salaires, notamment dans ceux appartenant à des industries caractérisées par une « *forte cohérence professionnelle* » et une structure de type oligopolistique voire monopoliste. Dans ces industries, les hausses conventionnelles sont avant tout « l'expression » de la stratégie concurrentielle et salariale des grandes entreprises. Il est intéressant de noter, à ce propos, que le groupe 2 comprend des secteurs d'activité tels la chimie, la métallurgie, l'imprimerie du labeur qui, selon Robert Boyer (1978), ont joué, au cours de la période des « Trente glorieuses », un rôle moteur dans la « *dynamique* [générale] *des salaires nominaux* » et ont ainsi contribué à asseoir la prédominance du mode de régulation monopoliste sur le mode concurrentiel.

Salaires effectifs : une influence « informelle » des classifications de branche mais une référence marquée à des normes institutionnelles

Lorsque les négociations collectives de branche possèdent une influence normative sur les salaires effectifs, comment celle-ci s'exerce-t-elle en pratique ? Dans une enquête réalisée auprès de 926 établissements des régions Aquitaine, Rhône-Alpes et Paca,

appartenant à 12 branches professionnelles [22], N. Lanfranchi (1988) tente de répondre à cette question, et ce en étudiant l'application des classifications de branche. Force est de constater que celle-ci s'effectue de manière plutôt « informelle ». En effet, si plus de 70 % des établissements enquêtés « déclarent » se référer aux minima de branche pour fixer leurs salaires de base, seuls 23 % d'entre eux versent des salaires égaux à ces minima [23]. 30 % ont d'ailleurs élaboré leur propre grille de minima. Parmi ceux-ci, nombreux sont ceux à ne pas connaître ou à ne pas appliquer le mode de calcul des salaires de base défini au niveau conventionnel...

L'application « informelle » des classifications de branche s'explique principalement par leur « *incapacité, partielle ou totale..., à prendre en compte la diversité ou la spécificité des emplois existants* » et « *l'insuffisante hiérarchisation des grilles conventionnelles* », celle-ci constituant « *le principal facteur de blocage du déroulement de carrière* ». Afin de pallier ces inconvénients, les établissements enquêtés ont, dans leur grande majorité, procédé à un « réaménagement » de la grille conventionnelle [24]. Ils ont notamment introduit des coefficients et/ou des échelons intermédiaires. Ils ont également décidé d'individualiser les salaires. Ces deux pratiques apparaissent étroitement liées. En effet, comme le note N. Lanfranchi, « *en cas de modification de la grille des coefficients, le salaire réel ne peut baisser : l'individualisation permet de maintenir le salaire réel à niveau tout en diminuant la valeur des coefficients et en modifiant la hiérarchie des emplois* ». Ce constat est corroboré par une étude monographique réalisée par C. Grandjean (1987) auprès de 29 entreprises de tailles différentes, employant au total près de 16 000 personnes. Selon celle-ci, l'individualisation des salaires est considérée par certains dirigeants comme un moyen de : « *faire l'économie d'une renégociation de la grille salariale* », l'entreprise ayant constaté, par exemple, « *un tassement de l'éventail de la grille hiérarchique* » ;

22. Parmi ces douze branches, huit (alimentation et approvisionnement général, banque, chaussures et articles chaussants, imprimerie de labeur et industrie graphique, habillement, textile, vins-cidres-jus de fruits-sirops-spiritueux et liqueurs de France, bureaux d'études techniques-cabinets d'ingénieurs conseils et sociétés de conseil) utilisent un système de classification de type Parodi, quatre (chimie, conserve, nettoyage de locaux, transformation de matières plastiques) un système à critères classants.
23. Ces établissements appartiennent pour l'essentiel aux branches suivantes : nettoyage de locaux, alimentation et approvisionnement général, conserve, textile, habillement et chaussures.
24. Les "réaménagements" ont été particulièrement limités dans les trois branches suivantes : nettoyage de locaux, transformations de matières plastiques, textile.

rationaliser, conformément à « *un effort de réduction des coûts salariaux* », la gestion de la masse salariale, et ce sans pourtant remettre profondément en cause le système de rémunération.

Au vu des résultats précédents, il apparaît que l'influence normative exercée par les négociations de branche sur les salaires effectifs ne « transite » pas, dans la plupart des cas, « mécaniquement » par le système de classification collective. Tout se passe plutôt comme si les entreprises se référaient directement aux hausses conventionnelles. Dans leur enquête qui, rappelons-le, se réfère aux années 1981-1985, F. Ginsbourger et J.-Y. Potel (1986) observent ainsi, par exemple, une « *tendance* » des directions d'entreprise à « *indexer leurs propres augmentations du salaire de base sur l'accord ou la recommandation de branche* » [25]. Cette observation faite à propos d'une période frappée du sceau de la rigueur salariale, mérite aujourd'hui d'être nuancée. Selon une étude réalisée par T. Coutrot (1994) à partir d'un échantillon de 3 000 établissements de plus de 50 salariés, les critères retenus par les employeurs dans leurs décisions salariales apparaissent en effet multiples.

Les hausses de salaires en 1992. Critères de décision des employeurs et de revendication des délégués syndicaux

Critères	Employeurs	Délég. Synd.
Inflation anticipée	12	13
Inflation constatée	12	22
Résultats financiers	24	27
Climat social	5	n.p
Salaires de la branche	15	4
Directives du siège social	31	n.p
Situation de l'emploi dans l'établissement	n.p	4
Niveau général des salaires	n.p	23
Evolution des prélèvements obligatoires	n.p	4
Autres	n.p	3
TOTAL	**100**	**100**

Source : Coutrot T., 1994 ; n. p. = non proposé.

25. Le même constat est fait par J.-P. Faugère (1988) pour l'année 1986.

Ces résultats apparaissent assez éloignés de ceux obtenus par V. Najman et B. Reynaud (1992), deux auteurs dont l'enquête ne concerne, il est vrai, que les grandes entreprises. Malheureusement, l'étude de T. Coutrot présente certaines limites. Ainsi par exemple, elle indique que le critère « résultats financiers » concerne « *particulièrement* » les PME, lesquelles, à l'instar « *des établissements du BTP, des industries agro-alimentaires et des banques* », se réfèrent par ailleurs, « *plus souvent que les autres à la branche pour déterminer l'évolution de leurs salaires* ». Elle ne permet pas de préciser si les critères retenus servent à déterminer l'évolution des salaires « individuels » ou celle de la masse salariale. Elle n'envisage pas non plus la possibilité de décisions multicritères.

*

Au vu des différents résultats présentés dans cet article, il est possible d'affirmer que l'influence, sur la formation des salaires, des différentes normes institutionnelles héritées des « Trente glorieuses » a, au cours des années 1980, « globalement » décliné. Mais ceci ne signifie pas que les entreprises aient abandonné, durant cette période, toute référence à des indicateurs « externes » et qu'elles prennent aujourd'hui leurs décisions salariales de manière totalement autonome. La place centrale occupée depuis 1982-1983, dans la stratégie des employeurs et l'évolution des salaires tant conventionnels qu'effectifs, par l'objectif gouvernemental de hausse des prix, en constitue la meilleure illustration. Comme en attestent par exemple, l'étude de V. Najman et de B. Reynaud (1992) et, dans une moindre mesure, celle de T. Coutrot (1994), il apparaît en effet que le taux d'inflation anticipé par le gouvernement, a permis durant cette période, à de nombreuses (grandes) entreprises de « caler » l'évolution de leur masse salariale, celle-ci constituant ainsi (autre innovation salariale imputable aux pouvoirs publics), comme dans la fonction publique, une enveloppe quasi-inextensible à répartir entre augmentations générales, augmentations individualisées et hausses de cotisations sociales. Ce mode de formation des salaires apparemment spécifique à la France, et que nous qualifierons de « récent », peut être caractérisé, formellement, par l'inégalité suivante : $\Delta M_w \leq \Delta i^e + \Delta p^c$ où les variables ΔM_w, Δi^e et Δp^c mesurent respectivement la progression de la masse salariale, la hausse des prix prévue et l'accroissement constaté de la productivité. Plusieurs éléments différencient cette formule de l'égalité fordiste, $\Delta w = \Delta i^c + \Delta p^e + \varepsilon$:

– à l'inverse de la formule fordiste qui constitue « *une simple réalité macro-économique observée ex-post* » (Petit P., 1987), la formule « récente » permet de décrire le comportement effectif de nombreuses entreprises ;

– considérée au niveau de l'entreprise, la formule fordiste vise principalement, dans le cas français, à assurer le maintien du pouvoir d'achat des salaires. Ceux-ci sont indexés sur l'inflation constatée, Δi^c. Dans le modèle « récent », c'est la masse salariale qui fait l'objet d'une indexation et non pas les salaires « individuels »[26]. L'index de référence, la hausse des prix prévue, Δi^e, est fixé de manière discrétionnaire par le gouvernement, et ce en fonction de trois objectifs en pratique indissociables : la baisse du coût salarial global ; l'amélioration de la compétitivité-prix des entreprises ; le respect de deux critères de convergence à savoir, la maîtrise des déficits publics et la réduction du différentiel d'inflation [27]. Le maintien du pouvoir d'achat ne constitue donc plus le principal objectif. Cette notion même, et celle, connexe, de « coût de la vie », notions caractéristiques de la période des « Trente glorieuses » (Boyer R., 1978), tendent à perdre de leur signification ;

– dans la formule « récente », les salaires sont indexés (indexation flexible) sur les gains de productivité constatés, et non plus sur « *une anticipation des gains de productivité* » (Boyer R., 1981). Le partage de ces gains semble donner de moins en moins lieu à une confrontation directe entre partenaires sociaux. Il apparaît en effet aujourd'hui « réglé », du moins en partie, par différents « systèmes » (systèmes d'individualisation, d'intéressement...), systèmes plus ou moins formalisés dont l'instauration fait, elle, en général l'objet d'une négociation. Cette nouvelle organisation permet de réduire les coûts de transactions, et notamment de limiter les conflits, c'est à dire, d'une certaine manière, d'« éloigner » ceux-ci de l'entreprise. Dans le modèle fordiste, le partage des gains de productivité est réglé par les hausses du SMIC et par la négociation collective, en particulier par la branche qui

26. Dans le cas "fordiste", les augmentations de salaires n'étant pas individualisées, les grandeurs w et M_w sont équivalentes.

27. Selon le traité de Maastricht, chaque pays du SME devra, pour pouvoir accéder à l'union monétaire, afficher un taux d'inflation n'excèdant pas de plus de 1,5 %, le taux d'inflation moyen des trois pays les moins inflationnistes.

constitue le lieu principal de résolution des conflits. Il s'effectue donc en grande partie à l'extérieur de l'entreprise ;

– si l'on se réfère à la distinction introduite par J.-P. Bonafé-Schmitt (1988), la formule fordiste correspond à un système de négociation de type « distributif » dans lequel la négociation « *est axée sur l'obtention d'avantages supplémentaires à chaque niveau de négociation* ». La formule « récente » annonce quant à elle un système de type « intégratif » caractérisé notamment par des accords « donnant-donnant » et une globalisation des négociations [28], système comparable au « concession bargaining » en vigueur depuis 1982 aux Etats-Unis (Kassalow E. M., 1988 ; Coriat B., 1987).

La référence persistante à un indicateur (la hausse des prix prévue) fixé de manière centralisée, unilatérale par les pouvoirs publics, c'est à dire à l'extérieur de l'entreprise, peut surprendre. Elle apparaît en effet contraire aux critiques adressées depuis le début de la crise aux différents processus de régulation collective hérités de la période précédente. Elle tranche en particulier avec la volonté affichée du patronat de limiter, au nom de la flexibilité, l'intervention de l'Etat dans la fixation des salaires et d'accroître ici le pouvoir décisionnel des entreprises. Mais la contradiction n'est qu'apparente : le succès rencontré par la norme gouvernementale s'explique par le fait que celle-ci « véhicule » une stratégie économique dont les objectifs correspondent a priori aux intérêts de la plupart des entreprises. Force est en effet de constater que cette norme constitue un puissant facteur de régulation des hausses de salaires, facteur dont l'utilisation laisse néanmoins aux employeurs, une marge importante de manœuvre [29]. Dans le cas de la formule « récente », le partage de l'accroissement de la masse salariale, entre augmentations générales, augmentations individualisées et hausses de cotisations sociales, partage étroitement « articulé » à celui des gains de productivité, obéit en effet à des règles et des procédures « internes » à l'entreprise.

28. Selon J.-P. Bonafé-Schmitt, "*dans le cadre de la négociation distributive, qui a été le modèle dominant de négociation au cours des "Trente glorieuses", les discussions sont essentiellement centrées sur l'étendue de la redistribution opérée par l'employeur sans que l'on parle de contrepartie syndicale. En matière de négociation intégrative, la situation est différente car les concessions de l'employeur sont contrebalancées par des concessions réciproques des organisations syndicales.*"

29. La norme gouvernementale d'inflation semble jouer ainsi au niveau de chaque entreprise, le même rôle régulateur que celui exercé aujourd'hui par la négociation salariale de branche.

Le succès rencontré par l'objectif gouvernemental d'inflation traduit certainement, également, un besoin accru des entreprises d'anticiper l'avenir, besoin auquel répond aussi, par exemple, la gestion prévisionnelle de l'emploi. Force est en effet de constater que la période « récente » a été marquée par une montée des incertitudes. Paradoxalement, celle-ci constitue le contrecoup du vaste processus de déréglementation enclenché au début des années 1980, et ce tant en France qu'à l'étranger. Ce paradoxe nous amène à nous demander si l'émergence d'indicateurs, de référentiels communs à l'ensemble des entreprises ne vise pas à réduire l'incertitude générée par le rétablissement supposé des mécanismes concurrentiels de marché, si elle ne constitue pas par conséquent une nécessité... Ceci dit, il est aujourd'hui raisonnable de supposer que les entreprises et leurs représentants vont abandonner à terme, dans le cadre de leur politique salariale, toute référence à l'objectif gouvernemental d'inflation, celui-ci n'offrant plus que des perspectives limitées, en matière notamment de contrôle de la masse salariale. Depuis 1992, il apparaît en effet que le gouvernement a nettement surestimé la hausse des prix, laquelle apparaît par ailleurs aujourd'hui particulièrement limitée. Qui plus est, une reprise de l'inflation semble pour l'heure peu probable. Un autre objectif sera-t-il adopté ?

Plusieurs événements récents laissent aujourd'hui à penser que « l'emploi » pourrait bien devenir à terme un nouvel objectif. Les discussions salariales de la fonction publique ont ainsi par exemple été marquée pour la première fois en 1993, par une prise en compte « explicite » de l'emploi, c'est à dire une globalisation des thèmes de négociation. A l'occasion de l'accord signé le 9 novembre, le ministre de la fonction publique, André Rossinot a notamment déclaré : « *Il faut que les fonctionnaires fassent un effort en niveau sur les mesures* [salariales] *générales ; les autres salariés, appelés eux-mêmes à des efforts, ne comprendraient pas que les fonctionnaires qui bénéficient de la sécurité de l'emploi soient épargnés* ». Un peu plus d'une année plus tard, le CNPF a demandé à ses adhérents de tenir compte de l'emploi dans leur politique « salariale ». Sa lettre de recommandation pour 1995 stipule en effet que « *dans les entreprises dont le niveau d'activité et de compétitivité permet d'envisager un accroissement de la masse salariale, il serait souhaitable de procéder à un examen attentif des possibilités éventuelles d'affectation d'une fraction de cet accroissement de la masse salariale à l'emploi* » [30]. Elle indique de plus que « *la politique salariale des branches et des entreprises doit être guidée par le double souci de favoriser la croissance économique, élément indispensable à une amélioration de l'emploi, et d'enrichir le contenu en emploi de cette croissance* ». Fin 1994, l'instance patronale a par ailleurs organisé une série de rencontres avec les organisations syndicales, rencontres qui ont abouti à la signature, vendredi 16 juin 1995, d'un accord prévoyant l'insertion de 150 000 jeunes supplémentaires sur 18 mois. Jeudi 22 juin, le Premier ministre, Alain Juppé, a de même annoncé, à l'occasion de la présentation de son plan de lutte contre le chômage, l'intention du nouveau gouvernement de favoriser la création de 700 000 emplois d'ici la fin 1996. De façon à faciliter la réalisation de cette objectif, il a notamment décidé une baisse de 10 % des cotisations sociales payées sur les bas salaires. Cette baisse avait été demandée, dans une lettre paritaire adressée au gouvernement, par les signataires de l'accord du 16 juin en contrepartie des engagements pris ici par le CNPF [31].

Si l'emploi devait remplacer l'objectif gouvernemental d'inflation, la formule « salariale » correspondante pourrait s'écrire : $\Delta M_W \leq \Delta u^e + \Delta p^c + \Delta c$ où Δu^e désigne l'accroissement de la masse salariale « consacré » à la réalisation de l'objectif d'emploi [32] et Δc les exonérations de cotisations sociales ou subventions accordées à l'entreprise. Dans ce cas, la ventilation de l'accroissement de la masse salariale s'effectuerait entre les augmentations de salaires et le maintien, voire la création, d'emplois. Cette inégalité appelle plusieurs remarques :

30. Faite en période de recrudescence des conflits salariaux, cette recommandation a été précédée de plusieurs déclarations de (hauts) dirigeants patronaux. En marge du conflit GEC-Alsthom, le président de l'UIMM et nouveau président de la commission sociale du CNPF, Arnaud Leenhardt a ainsi par exemple, demandé "*aux entreprises d'intégrer dans la négociation annuelle sur les salaires, la recherche d'un équilibre entre l'amélioration de la situation des salariés en place et la création ou le maintien d'emploi, notamment en vue de l'insertion des jeunes.*" Le délégué général de l'UIMM, Denis Gauthier Sauvagnac, a de même déclaré que "*la modération salariale* [devait] *être maintenue pour sortir d'une culture des avantages acquis et rentrer dans une culture de l'emploi.*" Autrement dit, "*il faut prendre en considération ceux qui restent sur le bas côté et ne pas céder à la facilité en choisissant d'améliorer systématiquement la situation des salariés en place*" .
31. L'accord du 16 juin qui constitue une grande première, du moins au niveau interprofessionnel, peut ainsi être qualifié de "donnant-donnant".
32. Plus précisément, il s'agit de la fraction de l'accroissement de la masse salariale auquel les salariés en place auraient pu prétendre eu égard à leur contribution à la production, à la situation financière de l'entreprise et/ou à la hausse des prix, et que l'entreprise conservera par-devers elle, par exemple pour investir et favoriser ainsi, conformément au théorème de Schmidt, le maintien, voire la création, d'emplois.

– l'emploi constitue ici un objectif quantitatif explicite fixé à court terme. Au cours de la période d'application de la formule « récente », il était présenté comme la résultante d'un enchaînement vertueux, enchaînement promis par les initiateurs de la stratégie de désinflation compétitive et synthétisé par le « théorème » de Schmidt : « *Les profits d'aujourd'hui sont les investissements de demain et les investissements de demain créeront des emplois après-demain* ». Notons que c'est en référence, implicitement, à ce théorème que des « sacrifices » ont été demandés au cours des années 1980 aux salariés.

– le maintien de l'emploi « supplante » ici le maintien du pouvoir d'achat, notion qui perd ainsi quasiment toute sa signification [33].

– cette inégalité pourrait servir, du moins en partie, à décrire les différentes expériences de « partage du travail » menées en France depuis le début de l'année 1992. Selon une enquête réalisée auprès de 73 établissements ayant vécu, entre septembre 1992 et décembre 1993, une telle expérience (Bloch-London C. et alii, 1994), il apparaît en effet que les mesures mises en œuvre n'ont pas pour objectif de réduire le chômage mais procèdent avant tout d'une logique d'ajustement de la masse salariale. Les entreprises concernées, qui appartiennent quasiment toutes à l'industrie manufacturière, cherchent dans leur grande majorité, à « *innover dans la manière de réguler* » cette masse, et ce en fonction du volume de leur activité. Dans ce contexte, la réduction du temps de travail, lorsqu'elle est envisagée, ne représente « *souvent* » qu'une simple contrepartie destinée à rendre acceptable par le personnel et les syndicats une baisse des salaires, « *un gage de sincérité de la part de la direction* ». Elle n'est d'ailleurs décidée qu'en dernier ressort, une fois que les diverses mesures traditionnelles (chômage partiel, pré-retraites...) permettant de réduire la masse salariale sans licenciement, ont été examinées...

33. A l'appui de cette remarque, on peut noter que de 1991 à 1993, le pourcentage de salariés non augmentés, est passé de 4 à 18 %, progression qui n'a épargné aucune catégorie socio-professionnelle (MTEFP, 1994).

Références Bibliographiques

AFSA Cédric, "Les relèvements salariaux de branche : quel impact sur les salaires réels ? ", *Travail et emploi*, n°34, 1987.

AUROUX Jean, "Une nouvelle chance pour la politique contractuelle", *La Lettre du ministre du Travail*, n°4, septembre 1982.

BANGOURA Simone, "Salaires, pouvoir d'achat et négociations salariales en 1986", *Travail et emploi*, n°31, mars 1987.

BICHOT Jacques, "Sur le partage patronat-salariat" ; *Le Figaro*, 22 janvier 1993.

BIT, "L'indexation des salaires dans les pays industrialisés à économie de marché", Genève 1978.

BLANCHARD Pierre et SEVESTRE Patrick, "L'indexation des salaires : quelle rupture en 1982 ?", *Economie et prévision*, n°87, 1989-1.

BLOCH-LONDON C., BOISARD P., BOULIN J.-Y. et COUTROT T., "Les processus locaux de partage du travail", *Travail et emploi*, n° 59, 2/94.

BONAFÉ-SCHMITT Jean-Pierre, "Les enjeux de la négociation collective", *Travail et emploi*, n°36-37, juin-septembre 1988.

BOYER Robert, "Les salaires en longue période", *Economie et statistique*, n°103, septembre 1978.

BOYER Robert, "Les transformations du rapport salarial dans la crise. Une interprétation de ses aspects sociaux et économiques", *Critiques de l'économie politique*, n°15/16, avril-juin 1981.

CAIRE Guy, "Confluences", *Consommation*, n°3, juillet-septembre 1982.

CAIRE Guy, *La négociation collective*, P.U.F., 1992.

CASES Chantal et LOLLIVIER Stéfan, "En 1988, les salaires nets ont gagné 0,7 % de pouvoir d'achat en moyenne", *Economie et statistique*, n°221, mai 1989.

CHAN LEE JAMES H., COE DAVID T. et PRYWES Menahem, "Mutations micro-économiques et désinflation salariale macro-économique dans les années 1980", *Revue économique de l'OCDE*, n°8, printemps 1987.

CHEVALIER François, "Les entreprises publiques en France", *Notes et études documentaires*, n°4507-4508, 9 mars 1979.

CLING Jean-Pierre et MEUNIER François, "La désinflation en France : le point de vue de l'économètre", *Revue économique*, n°6, vol. 37, novembre 1986.

CONCIALDI Pierre et GRANDJEAN Caroline, "Quelques manifestations de flexibilité salariale", *Travail et emploi*, n°45, mars 1990.

CORIAT Benjamin, "Relations industrielles, rapport salarial et régulation : l'inflexion néo-libérale", *Consommation*, n°3, juillet-septembre 1982.

CORIAT Benjamin, "Le modèle américain, 1979-1982 : Crise et recomposition de la négociation collective dans l'industrie automobile américaine" dans Le Bas Christian (coordonné par), *La transformation du rapport salarial, enjeux et perspectives*, Presses universitaires de Lyon, 1987.

COTIS Jean-Philippe et LOUFIR Abderrahim, "Formation des salaires, chômage d'équilibre et incidence des cotisations sur le coût du travail", *Economie et prévision*, n°92-93, 1990-1/2.

COUTROT Thomas, "Négociation et innovation salariale dans les entreprises", *Premières synthèses*, n°57, 8 juillet 1994.

COUTROT Thomas et LANFRANCHI Nicole, "Les logiques de branche en matière de négociation collective des salaires", *Dossiers statistiques du travail et de l'emploi*, n°87, février 1993.

DANIEL Jean-Marc, "La politique salariale de l'Etat", *Observatoires et diagnostics économiques, Revue de l'OFCE*, n°42, octobre 1992.

DANSET Dorothée, "Les salaires à l'épreuve des frais financiers", *La Note de l'IRES*, n°6, octobre 1985.

DIEPPEDALLE Dominique et PUEL Hubert, *Les négociations salariales de branches*, La Documentation française, 1992.

DOMANGE Jean, Entretien accordé au journal *les Echos*, 30 novembre 1993.

DUMEZ Hervé et JEUNEMAÎTRE Alain, *Diriger l'économie L'Etat et les prix en France : 1936-1986*, Logiques économiques, L'Harmattan, 1989.

DUTHIL Gérard, *Les politiques salariales en France de 1960 à 1992*, Logiques économiques, L'Harmattan, 1993.

EVEN Karl, "La pratique de l'individualisation", *Dossiers statistiques du travail et de l'emploi*, n°87, février 1993.

FAUGÈRE Jean-Pierre, "Les politiques salariales en France", *Notes et études documentaires*, n°4859, 1988.

GASNIER Claudine et AFSA Cédric, "Présence de smicards et comportements des établissements", *Travail et emploi*, n°43, 1/90.

GINSBOURGER Francis et POTEL Jean-Yves, "La pratique de la négociation collective de branche de 1981 à 1985", *Travail et emploi*, n°29, 1986.

GRANDJEAN Caroline, "L'individualisation des salaires : la stratégie des entreprises", *Travail et emploi*, n°32, juin 1987.

INSEE, *Les entreprises à l'épreuve des années 1980 : étude du système productif français, 1989.*

INSEE, " Les modes de détermination des salaires ont changé depuis 1983" dans *Rapport sur les Comptes de la Nation 1989*, 1990.

KASSALOW Everett M., " La négociation donnant-donnant : un nouveau rôle pour les syndicats et les directions d'entreprise aux Etats-Unis ? ", *Revue internationale du Travail*, vol. 127, n°5, 1988.

LANFRANCHI Nicole, "L'application des classifications dans quelques branches conventionnelles", *Travail et emploi*, n°36-37, juin-septembre 1988.

LANFRANCHI Nicole et AFSA Cédric, "Le rôle normatif de la négociation salariale de branche", *Travail et emploi*, n°45, 3/1990.

LIAISONS SOCIALES, "Application de la loi du 30 juillet 1982 : blocage des rémunérations", *Législation sociale*, (B), n°5227 du 6 septembre 1982.

MAURAU Guy et OKBA Mahrez, "Précarisation, désindexation et flexibilité : un essai d'analyse du cas européen", *La Note de l'IRES*, n°11, janvier 1987.

MTEFP, "L'individualisation des salaires en 1993", *Premières synthèses*, n°65, 16 août 1994.

MIRLICOURTOIS Alexandre, "Modélisation et prévision de la progression de l'indice du taux de salaire horaire à horizon annuel", *Dossiers statistiques du travail et de l'emploi*, n°87, février 1993.

MONTALVILLO-REBOUR Agnès, "SMIC et politique des bas salaires", *Regards sur l'actualité*, n°170, avril 1991.

MORIN Pierre, "Une analyse du processus de désinflation", *Economie et prévision*, n°82, 1988-1.

MORIN Pierre, "Désindexation et désinflation", *Les Cahiers français*, n°240, avril-mai 1989.

NAJMAN Vladimir et REYNAUD Bénédicte, *Les règles salariales au concret*, La Documentation française, 1992.

OKBA Mahrez, "Les revenus salariaux depuis les années 1950", *La Note de l'IRES*, n°7, janvier 1986.

PETIT PASCAL, "L'évolution du rapport salarial dans une économie tertiaire", dans Le Bas Christian (coordonné par), *La transformation du rapport salarial, enjeux et perspectives*, Presses universitaires de Lyon, 1987.

PIORE Michael J., "Convergence dans les systèmes nationaux de relations professionnelles : le cas de la France et des Etats-Unis", *Consommation*, n°3, juillet-septembre 1982.

PORET Pierre, "Les salaires dans les grands pays de l'OCDE au cours des années quatre-vingt : les comportements ont-ils changé ?", *Economie et statistique*, n°235, septembre 1990.

RALLE Pierre et TOUJAS-BERNATE Joël, "Les salaires désindexés : une réalité depuis 1983", *INSEE Première*, n°59, avril 1990.

SOUBIE Raymond, "Observations sur l'évolution des politiques de rémunération", *Droit social*, n°12, décembre 1984.

TALLARD Michèle, "Refonte des grilles de classification, salaires et gestion de la main d'œuvre dans le bâtiment", *Travail et emploi*, n°59, 2/94.

TOUTÉE M., "Mission sur l'amélioration des procédures de discussion sur les salaires dans le secteur public", *Notes et études documentaires*, n°3069, 1964.

ZAIDMAN Catherine, "Investir sans s'endetter" dans *Les entreprises à l'épreuve des années 1980 : étude du système productif français*, INSEE, 1989.

ZAIDMAN Catherine et CRÉPON Bruno, "L'essoufflement des gains de productivité" dans *Les entreprises à l'épreuve des années 1980 : étude du système productif français*, INSEE, 1989.