

DARES
direction de l'insertion, de la formation
des jeunes et des statistiques



salaires d e s
depuis la crise
Comparaisons internationales
Colloque organisé par la Dares
mercredi 13 décembre 2017

Mieux comprendre l'évolution

• Dossier du participant •

La deuxième session recherche les causes de rigidité salariale du côté des mécanismes institutionnels de négociation collective. En France, les accords collectifs peuvent notamment favoriser la diffusion des hausses de Smic le long de l'éventail des salaires. Ces institutions françaises sont comparées à celles d'autres pays.

Le colloque est structuré en deux sessions. La première commence par dresser le diagnostic de rigidité salariale avec ses conséquences, puis présente des études économiques analysant ses différentes causes : rigidité nominale des salaires, éviction de la main d'œuvre la moins qualifiée, rigidité des trajectoires salariales avec l'âge, etc.

- Quelles sont les conséquences sur l'emploi et sur les inégalités salariales ?
- Quel est le rôle du contexte institutionnel dans la formation des salaires : mécanismes d'indexation, négociation salariale, salaire minimum ?
- Quels sont les mécanismes de fixation des salaires en France, en Europe et aux États-Unis et leurs impacts sur les trajectoires salariales et sur la rigidité salariale ?
- L'évolution dynamique des salaires en regard de la productivité est-elle une spécificité française ?

titiques suivantes :
L'objectif de ce colloque est de mieux comprendre la dynamique relativement soutenue des salaires en France depuis la crise économique de 2008, au regard du ralentissement de la productivité et de la montée du chômage. Il rassemble l'expertise d'économistes et de sociologues français et étrangers, dont les travaux académiques apportent des éléments de diagnostic ou d'explication sur les évolutions salariales de la dernière décennie. Ces analyses font une large place aux comparaisons internationales pour éclairer les problèmes suivants :

PROGRAMME

9h - Accueil café

9h40 - Ouverture du séminaire par Selma Mahfouz, (Dares)

Animation Antoine Bozio, Institut des politiques publiques, Ecole des hautes études en sciences sociales

et Ecole d'économie de Paris

Première session : Le dynamisme des salaires depuis la crise de 2008 et les pistes d'explication

9h50 - La résistance des salaires en France depuis la crise : quelles conséquences en modélisation macroéconomique ?

Emmanuelle Masson, DGTresor et Marie-Baïanne Kider, Insee

Depuis la crise, les salaires en France et en zone euro sont plus dynamiques que ce que laisseraient supposer leurs déterminants macroéconomiques usuels que sont les prix et la productivité. De même, les salaires semblent être moins sensibles au cycle conjoncturel (souvent mesuré au niveau macroéconomique par le taux de chômage). Ce phénomène est régulièrement documenté dans la littérature sous le nom de « aplatissement de la courbe de Phillips ». Les explications avancées évoquent des rigidités institutionnelles ou une plus grande influence des salaires étrangers sur les salaires nationaux.

Ce décrochage des salaires par rapport à leurs fondamentaux dégrade le pouvoir explicatif des modèles macroéconométriques et conduit à ré-estimer à la baisse l'élasticité des salaires au taux de chômage. Or celle-ci conditionne la façon dont l'économie réagit à des chocs exogènes comme par exemple des gains de productivité ou une hausse de l'investissement public. La diminution de cette élasticité entraîne une moindre réaction des prix et implique en contrepartie un ajustement plus fort des volumes (production, emploi, etc.) et une récupération plus lente en cas de choc défavorable. Ces changements amènent à réviser notre anticipation de ce que serait la réponse de l'économie française à plusieurs types de chocs.

10h25 - Les mécanismes de rigidité salariale à l'échelle macroéconomique : rigidité nominale aux États-Unis et indécision en Europe

Antonia Lopez-Villaverde, Université Lumière Lyon 2

Les mécanismes à l'origine des rigidités salariales ont des poids différents selon les pays : la rigidité nominale est forte aux États-Unis tandis que les mécanismes d'indécision sur l'inflation dominent en Europe. Dans cette étude, la distinction entre ces deux effets est opérée par l'estimation d'une forme réduite de la nouvelle courbe de Phillips néo-keynésienne sur la période 1985-2014.

Dans la plupart des pays, les salaires sont devenus plus flexibles après la crise de 2008. La formation des salaires dépend du régime d'inflation : en période de faible inflation, les mécanismes d'indécision se relâchent. L'indécision sur l'inflation est plus importante dans les pays où la négociation salariale est fortement coordonnée, où l'État a une posture interventionniste dans les négociations, et où le taux de couverture des salaires par des accords collectifs est élevé. La rigidité nominale est pour sa part indépendante des institutions.

Dans ce cadre d'analyse, la France occupe une position intermédiaire, aussi bien du point de vue de la rigidité salariale que de l'intensité d'indécision des salaires sur l'inflation passée. La rigidité salariale s'inscrit en baisse depuis 2012.

11h00 - Les salaires réels se sont-ils ajustés dans la Zone euro durant la crise de 2008 ? Ce que disent les données individuelles

Grégory Verdugo, Centre d'économie de la Sorbonne

Dans huit grands pays de la Zone Euro, les salaires réels moyens ne semblent pas s'être ajustés lors des récessions durant les vingt dernières années. Mais cette rigidité s'explique en grande partie par des effets de composition car la main d'œuvre la moins bien rémunérée est la première à se retrouver au chômage lorsque la conjoncture se retourne. Ces changements de composition tirent artificiellement le salaire moyen vers le haut et masquent un ajustement important au niveau individuel. Ils ont été particulièrement forts entre 2008 et 2011. Lorsqu'on les corrige en construisant des évolutions salariales à expérience et niveau d'étude constants, on voit que les salaires ont fortement ralenti au moment de la crise. En France, l'effet de composition contribue à hauteur de 2,2 points à la croissance annuelle moyenne des salaires sur la période 2008-2011, soit davantage que la hausse observée.

En corrigeant les effets de composition de la main d'œuvre, l'élasticité des salaires réels européens au taux de chômage serait de -0,6 à -1, soit proche de celle obtenue par d'autres auteurs sur les États-Unis, mais inférieure au Royaume-Uni. Cette élasticité est beaucoup plus forte pour les individus qui changent d'emploi que pour ceux qui restent en poste. Elle est aussi plus forte pour les bas salaires ou pour les très hauts salaires que pour les salaires médians. Contrairement aux États-Unis, les données administratives ne témoignent pas de rigidités nominales importantes en Zone Euro.

Requête pas mal

11h35 - La trajectoire salariale des seniors en France et en Grande Bretagne

Kadifa Charmi, Centre d'études de l'emploi et du travail

L'utilisation de données de panel permet de mesurer l'effet propre de l'âge sur les salaires. Les salaires moyens sont plus faibles pour les cohortes anciennes, moins diplômées et moins formées aux nouvelles technologies, ce qui crée l'illusion d'une décroissance des salaires en fin de carrière dans les données en coupe (profil en U inversé). Lorsqu'on contrôle des effets de cohorte, le salaire continue à progresser jusqu'à des âges élevés en France, tandis qu'il se stabilise à partir d'un certain âge en Grande Bretagne, surtout dans le secteur privé. Cette différence peut avoir plusieurs origines : elle peut témoigner d'une meilleure progression de la productivité des salariés au long de la carrière en France (meilleur système de formation continue par exemple) ou au contraire être un signe de rigidité de la progression des salaires français avec l'âge (grilles salariales de branches prenant en compte l'expérience par exemple).

12h10 - Discussion par Nila Ceci-Renaud, Dares

12h45 - Déjeuner

14h - 14h30 : café, temps de rencontre

Animation : Philippe Askenazy, Centre National de la Recherche Scientifique, Ecole Normale Supérieure et Centre Maurice Halbwachs

Deuxième session : Le rôle des institutions de négociation salariale dans la dynamique des salaires

14h30 - Rigidité des salaires et accords collectifs : une analyse à partir de données individuelles en France

Erwan Gautier, Banque de France et Université de Nantes

Le panel trimestriel de suivi des salaires de base de l'enquête Acemo est apparié avec des données de minimas conventionnels de branches et d'accords d'entreprises pour quantifier la façon dont les accords collectifs déterminent les évolutions des salaires versés. La négociation a un impact significatif sur le calendrier des revalorisations salariales, qui sont plus probables lorsqu'un accord salarial entre en vigueur dans l'année (notamment un accord d'entreprise). En revanche, l'ampleur des revalorisations dépend principalement de l'inflation et des revalorisations du Smic, et n'est pas fortement influencée par la négociation. Les accords collectifs apparaissent donc comme un accélérateur de l'ajustement des salaires à leurs déterminants macroéconomiques.

De plus, la négociation collective joue un rôle de diffusion des hausses de Smic vers le haut de la grille salariale, augmentant ainsi de moitié la hausse des salaires de base résultant d'une hausse de Smic. L'élasticité directe est de 0,08 au bout d'un an et se concentre sur le bas de la distribution des salaires, mais la prise en compte des effets de diffusion par les accords de branche ajoute 0,05 à cette élasticité, avec des effets plus homogènes sur l'ensemble de l'éventail des salaires.

15h05 - Ajustement des salaires et emploi en Europe

Clémence Berson, Banque de France

Une enquête menée auprès d'entreprises de 25 pays européens confirme la présence de rigidités salariales à la baisse en Europe : en cas de baisse d'activité, la probabilité que les salaires de base demeurent inchangés est forte, mais pas en cas de hausse d'activité. Une forte couverture des salariés par des accords collectifs augmente la probabilité de hausses des salaires de base, contribuant ainsi à leur rigidité. Par ailleurs, cette probabilité est plus élevée dans les entreprises qui déclarent que les coûts de licenciement constituent des obstacles importants à l'embauche, ce qui tend à montrer que la protection de l'emploi augmente le pouvoir de négociation des salariés. Les rigidités salariales à la baisse pénalisent l'emploi des entreprises : la probabilité d'une perte ou stagnation de l'emploi est nettement plus faible lorsque les salaires diminuent que lorsqu'ils se stabilisent.

Les salaires et l'emploi dépendent de circonstances économiques similaires : disponibilité des approvisionnements auprès des fournisseurs habituels de l'entreprise, capacité des clients à payer et à respecter les conditions contractuelles et accès au financement externe. Les entreprises qui utilisent des composantes de salaire flexibles sont moins susceptibles de réduire les salaires et l'emploi. Cela suggère que certaines entreprises ont tendance à utiliser les primes comme tampon pour éviter les réductions de salaire ou les licenciements.

Enquête entreprises : comment en s'assurer de la fiabilité

du repenser : en peut pas
La veut dire pour baser la selon : c'est pas possible en France

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100

4

Mieux comprendre l'évolution
des salaires
depuis la crise
Comparaisons Internationales

Dans la zone OCDE, la reprise de l'emploi a été plus forte que celle de la production au lendemain de la récession de 2008-2009. De ce fait, la progression de la productivité du travail et la croissance des salaires restent lentes. Le taux de chômage est en moyenne proche de son niveau d'avant la crise. Il a cependant légèrement progressé en France, du fait notamment d'une hausse de la participation au marché du travail.

La résilience du marché du travail dépend des caractéristiques des politiques du marché du travail et des politiques macro-économiques. Une protection trop stricte de l'emploi des travailleurs réguliers réduit la résilience en favorisant le recours aux contrats temporaires et en ralentissant la création d'emplois au moment de la reprise. Les systèmes de négociation collective coordonnés permettent de promouvoir la résilience en facilitant les ajustements des salaires par réduction du temps de travail. Une analyse sur données individuelles d'entreprises montre encore qu'à la suite de la crise, les pertes d'emploi ont été plus faibles – et les baisses de salaires plus fortes – en cas d'accords salariaux de niveau national ou de branche, par comparaison avec des accords d'entreprise ou inexistant. Ainsi, au niveau macro-économique, des systèmes de négociation collective plus coordonnés et centralisés semblent atténuer l'impact de la crise sur le chômage. La France se situe à cet égard dans une position intermédiaire. Les politiques macroéconomiques sont très efficaces pour limiter les baisses d'emploi lors des crises économiques et pour empêcher que les augmentations cycliques du chômage ne deviennent structurelles.

16h15 - Les négociations de branche interagissent avec le Smic pour réduire les inégalités salariales

Gerhard Bosch, Université de Duisburg-Essen

En Europe, l'efficacité du salaire minimum à réduire la proportion de bas salaires est très dépendante des institutions de négociation collective. Celles-ci contribuent à la diffusion des hausses de salaire minimum à l'ensemble des salaires modestes et réduisent les inégalités de rémunération. Les effets de diffusion sont faibles dans les pays où le salaire minimum est isolé comme les États-Unis ou le Royaume Uni, élevés en France où le salaire minimum et les accords collectifs interagissent directement, flexibles dans les pays où les deux coexistent avec peu d'interactions (Belgique, Pays-Bas) et inexistante dans les pays où la négociation collective est totalement indépendante.

L'étude des systèmes de négociation des salaires dans sept pays européens (France, Allemagne, Royaume Uni, Suède, Espagne, Belgique et Grèce) montre que l'État doit imposer des normes protectrices ou participatives pour que les syndicats de salariés aient une véritable capacité de négociation. Dans certains pays, la gestion de l'assurance-chômage est confiée aux syndicats (« Ghent system »), ce qui favorise l'adhésion et tend à renforcer le poids de la négociation collective dans son ensemble. En France, les capacités d'action des syndicats de salariés sont limitées par de faibles taux d'adhésion (et donc de faibles ressources financières). L'extension des accords de branches de protection des représentants des salariés jouent un rôle central dans la capacité de négociation des branches. L'inversion de la hiérarchie des normes dans certains domaines pourrait en revanche les affaiblir.

16h50 - Discussion par Jelle Visser, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies

17h25 - Clôture du colloque par Selma Mahfouz, Dares

• Traduction simultanée des interventions et débats en français et/ou anglais



BIBLIOGRAPHIE

- Bosch, G., « Shrinking collective bargaining coverage, increasing income inequality: A comparison of five EU countries », *International Labour Review*, Vol. 154, 2015.
- Bosch, G. et S. Lehdorff, « Autonomous bargaining in the shadow of the law: from an enabling towards a disabling state? », extrait de « Making work more equal. A new labour market segmentation approach », Manchester University Press, pp. 35-51, 2017.
- Charri, K., « Is it Better to Work When We Are Older? An Empirical Comparison Between France and Great Britain », *École d'économie d'Aix-Marseille, Working Paper n°2016-40*, 2016.
- Daubaire, A., G. Lefebvre et O. Meslin, « La maquette de prévision OPALE2017 », document de travail de la DGTrésor n° 2017/06, mai 2017.
- Demailly, D. et F. Toulemonde, « Les pratiques salariales des entreprises - Avec la crise, un recentrage sur les revalorisations collectives », *Dares Analyses n°2014-092*, décembre 2014.
- Dufernez, A-S, C. Elezaar, P. Leblanc, E. Masson, H. Partouche, J. Bardajil, B. Campagne, M-B Khder, G. Laffèter et O. Simon, « Le modèle macroéconométrique Mesange : réestimation et nouveautés », document de travail Insee n°G2017/04 et DGTrésor n° 2017/04, mai 2017.
- Gautier, E., « Les salaires minima de branche en France », *Revue Française d'Économie*, vol 31 n°4, 2017.
- Gautier, E., S. Roux, and M. Suarez-Castillo, « Wage Rigidity and Collective Wage Agreements: Evidence from French Micro Data », document de travail provisoire, octobre 2017.
- Grimshaw, D., G. Bosch and J. Rubery, « Minimum Wages and Collective Bargaining: What Type of Pay Bargaining Can Foster Positive Pay Equity Outcomes? », *British Journal of Industrial Relations*, Volume 52, Issue 3, Pages 470-498, September 2014.
- Hitzel, A., A. Kappeler, M. Pak et C. Schwellnus, « Labor Market Resilience: the Role of Structural and Macroeconomic Policies », OECD Economics Department Working Papers n°1406, 2017.
- Lopez-Villavicencio, A. et S. Saglio, « The Wage Inflation-Unemployment Curve at the Macroeconomic Level », *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 79, 1 (2017) 0305-9049, 2017.
- Marotzke, P., R. Anderton, A. Baitrao, C. Berson et P. Toth, « Adjustment asymétrique des salaires et de l'emploi dans les entreprises européennes », Banque de France, document de travail n°640, 2017.
- Naouas, A., et P. Combault, « L'impact des relèvements salariaux de branche sur la dynamique des salaires de base, accentué pendant la crise, reste modéré », *Dares Analyses n°2015-033*, mai 2015.
- Naouas, A., et F. Romans, « La négociation salariale d'entreprise de 2004 à 2010 - Entre renforcement de l'obligation de négocier et baisse de l'implantation des délégués syndicaux », *Dares Analyses n°067*, septembre 2014.
- Verdugo, G., « Real wage cyclicality in the Eurozone before and during the great Recession: evidence from microdata », *European Economic Review* 82, pp46-69, 2016.
- Visser, J., « Wage bargaining institutions, from crisis to crisis », *European Commission, Economic Papers* 488, April 2013.
- Visser, J., « What happened to collective bargaining during the great recession? », *IZA Journal of Labor Policy* (2016) 5:9, 2016.