

Flexibilité des salaires : l'impact des années Reagan

Elizabeth Kremp
Jacques Mistral*

Comment a évolué le fonctionnement du marché du travail américain depuis le début des années quatre-vingt ? L'étude des négociations collectives et l'analyse économétrique montrent que le caractère concurrentiel de ce marché s'est accentué, les salariés ayant accepté des concessions importantes, sous la pression de la récession en 1982, de la concurrence internationale plus aiguë, et de la déréglementation. L'affaiblissement de l'influence syndicale n'est pas en soi un élément nouveau : amorcé dans les années soixante, il avait laissé place à l'émergence d'un concept nouveau : la gestion des ressources humaines, développé dans les grandes sociétés dépourvues de toute représentation syndicale. Mais l'observateur est frappé de constater que cette tendance à l'octroi de concessions significatives par les salariés s'est poursuivie après 1985, en période de reprise économique, et s'interroge donc sur la nature et la profondeur de ce mouvement.

La flexibilité des salaires est devenue depuis plusieurs années un enjeu important. Selon de nombreuses interprétations, des « rigidités » diverses (indexations, réglementations, protections) auraient en effet, depuis les années soixante-dix, limité les capacités d'ajustement des économies (M. Bruno et J. Sachs, 1985). L'expérience américaine est évidemment intéressante à étudier à cet égard parce qu'elle tranche avec la situation prévalant en Europe (R. Boyer, 1987).

Depuis le début des années quatre-vingt, la politique économique conduite sous la double présidence Reagan a précocement et vigoureusement cherché à redonner un caractère plus concurrentiel au fonctionnement du marché du travail. Au-delà des

* Elizabeth Kremp est chargé de mission au CEPII. Au moment de la rédaction de cet article, Jacques Mistral, professeur de Sciences économiques, était directeur adjoint de l'ENSAE.

conflits souvent spectaculaires (les contrôleurs aériens, l'industrie automobile) qui restent en mémoire, des changements majeurs sont-ils au total intervenus dans ce pays en matière de régulation salariale? Par rapport aux débats concernant la situation économique américaine, la question soulève trois enjeux : éclairer l'un des ressorts d'une machine dont on sait qu'elle a été très efficace pour créer des emplois ; préciser les risques d'inflation salariale que peuvent faire craindre les tensions actuelles sur le marché du travail ; caractériser les changements intervenus dans les relations entre syndicats et directions d'entreprises à la fin des années quatre-vingt.

Ces questions sont difficiles parce qu'elles exigent qu'on associe étroitement l'étude des forces économiques (pression de la concurrence étrangère, impact des gains de productivité...) et celle du cadre institutionnel dans lequel elles opèrent (stratégies des directions d'entreprise et des syndicats, régulations publiques...) : une approche en termes d'économie politique — plus qu'une recherche un peu mécanique des régularités ou irrégularités économétriques — s'impose donc. Le présent article propose, dans cette perspective, d'analyser parallèlement la transformation du système des relations industrielles, en allant au-delà du constat superficiel sur le recul de l'influence syndicale, les résultats de la négociation collective depuis huit ans, en recherchant la signification profonde des « concessions syndicales » souvent commentées dans la presse économique et les changements de la régulation salariale (mécanismes d'indexation, influence du taux de chômage...) que peut seul révéler un recours aux techniques économétriques.

Il est d'ailleurs intéressant de commencer par là. En effet, les relations de Phillips constituent une référence assez solide pour amorcer l'analyse. C'est donc par un test extrêmement simple sur la formation du taux de salaire aux Etats-Unis que s'ouvre cette réflexion.

La formation du taux de salaire aux Etats-Unis : singularité de la période récente

Le modèle retenu est traditionnel. Il relie une mesure du salaire nominal aux déséquilibres du marché du travail et aux mécanismes d'indexation : il distingue à ce propos — ce qui est particulièrement important pour les Etats-Unis — la sensibilité à court terme des augmentations de salaires au coût de la vie et l'élasticité de plus long terme puisque cette distinction est inscrite dans le déroulement même des contrats triennaux. La prise en compte explicite des gains de productivité s'explique historiquement car, comme on le verra, leur redistribution était l'un des ressorts majeurs du système de relations industrielles développé dans l'après-guerre.

L'équation présentée dans l'encadré (p. 100) nous servira de référence dans les paragraphes qui suivent pour évaluer la nature et l'ampleur de certains change-

ments intervenus dans la régulation salariale. D'ores et déjà, trois observations peuvent être faites à propos de cette équation.

L'influence des variables explicatives est dans l'ensemble conforme aux résultats déjà acquis dans des études antérieures (P. Artus, 1983 ; Chan-Lee et alii, 1987). L'influence du taux de chômage est manifeste (elle traduit une plus grande sensibilité du salaire aux déséquilibres du marché du travail aux Etats-Unis par comparaison avec les pays européens). L'indexation est faible à court terme mais proche de un au bout de trois ans. L'influence de la productivité est, compte tenu de la spécification retenue, plus nette que dans les estimations antérieures ayant introduit cette variable explicative ; son introduction permet d'abaisser l'erreur moyenne de 1,6 % par an à 1,4 % par an et de rendre plus significative l'indexation à court terme.

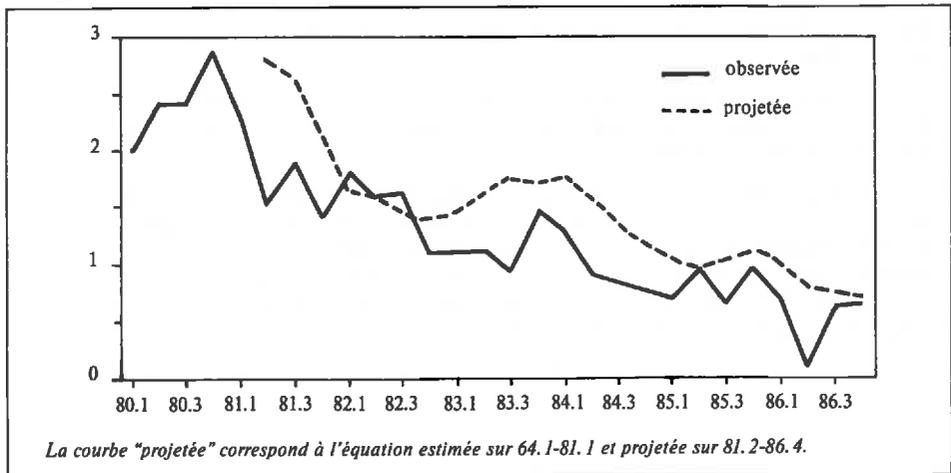
A l'aide de ce modèle, on compare les résultats observés entre 1981-1986 avec ceux qui se seraient produits si l'équation testée sur la période 1964-1981 avait continué à jouer.

Comme on le voit sur le graphique 1, les résultats observés en matière de hausse salariale entre 1981 et 1986 sont presque systématiquement inférieurs, et souvent de manière significative, à ceux que donne la prolongation des résultats de l'équation valable avant les années quatre-vingt : compte tenu de l'environnement macroéconomique prévalant depuis cette date — réduction du chômage, forte désinflation et reprise des gains de productivité — l'équation antérieurement valide, surestime continuellement les gains salariaux de 1,5 % par an en moyenne. Il y a là un indice partiel mais très clair d'une discontinuité dans la régulation salariale intervenant au début de la décennie. Vérifier cette hypothèse, en préciser les modalités et les implications, tels sont les objectifs que l'on poursuit maintenant.

GRAPHIQUE 1

Une décélération accentuée des salaires après 1981.

En %



La formation du taux de salaire aux Etats-Unis

L'équation sur la période 1964 : 1 — 1981 : 1 donne les résultats suivants :

$$TS = -0,13 \underset{(2,4)}{CHO} + 0,48 \underset{(4,7)}{TPRNF} + 0,44 \underset{(3,0)}{TPC1} + 0,60 \underset{(2,7)}{TPC3} + 0,93 \underset{(5,3)}{}$$

$$\text{Erreur standard} = 0,305$$

$$R^2 = 0,68$$

$$\text{Durbin-Watson} = 1,89$$

$$F(4,64) = 34,4$$

$$TS \text{ moyen} = 1,7 \%$$

Définitions

Les données trimestrielles sur la période 1964-1986 proviennent de la banque de données du modèle MPS.

TS : taux de croissance du taux de salaire par employé, dans le secteur privé non agricole (désaisonnalisé).

CHO : taux de chômage en niveau (désaisonnalisé).

TPC1 et TPC3 : taux de croissance du prix à la consommation. Le premier correspond à une moyenne mobile sur 1 an et le second sur 3 ans.

TPRNF : taux de croissance de la productivité lissé sur 1 an.

Ce résultat appelle trois remarques :

1) Le profil de retard sur les prix a été testé de façon plus libre sous la forme d'un polynôme d'Almon sur 12 trimestres. Les résultats en termes d'indexation à court terme et d'indexation à long terme sont très proches de ceux retenus ici, et l'introduction d'un degré de liberté plus important sur ce profil de retard n'améliore pas les résultats de l'ensemble du modèle. Le choix retenu ici, conforme aux autres travaux sur les Etats-Unis, facilite la mise en œuvre de tests de stabilité (J. Chan-Lee et alii, 1987 ; P. Artus, 1983).

2) Le taux de chômage a été testé sous différentes formes (log, niveau, inverse). La forme retenue (niveau) est, comme dans de nombreux travaux sur les Etats-Unis, celle qui donne de meilleurs résultats.

3) Enfin, la productivité a été introduite sous différentes formes : horaire, instantanée, lissée sur 1, 2 ou 3 ans, avec un polynôme d'Almon sur 12 trimestres. La productivité instantanée sort avec un coefficient plus faible et l'ensemble des résultats est moins bon. Le lissage sur plusieurs années conduit à une non significativité de l'indexation sur les prix à court terme, sans que le modèle soit meilleur. Le polynôme d'Almon conduit à une forte surindexation sur les prix.

De nouvelles relations industrielles ?

Les années soixante-dix et plus encore quatre-vingt enregistrent un affaiblissement du système de relations industrielles mis en place après la Grande Dépression et la Guerre. Il est utile de rappeler l'ampleur de la mutation alors intervenue sur le marché du travail (J.T. Dunlop et W. Galenson, 1978). La négociation collective a constitué la pierre angulaire de ce nouveau système en scellant — suivant la formule d'A. Okun — une « poignée de main invisible » entre travailleurs syndiqués et directions d'entreprises. Au plan macro-économique, la stabilité de ce système reposait sur une progression parallèle du pouvoir d'achat et de la productivité, ce que concrétisait une négociation des augmentations de salaire sur la base : « productivité + coût de la vie » (M. Piore et Ch. Sabel, 1985). Au plan micro-économique, ce système devait modifier la vie de l'entreprise, le besoin d'une « politique des relations industrielles » accompagnant, du côté des directions, le rôle accru du syndicat en matière de gestion des carrières, d'affectation des postes de travail, de surveillance des licenciements et des embauches.

Les attaques contre ce système se sont fait sentir dès les années soixante pour se multiplier durant les années soixante-dix du fait de l'évolution du contexte économique aussi bien que des attitudes patronales. D'un côté, les formules d'indexation ont été accusées d'être inflationnistes dans une période marquée par des gains de productivité ralentis et par des chocs externes. D'un autre côté, les directions d'entreprises sont devenues plus agressives à l'égard des syndicats, les surcoûts liés au respect de règles contraignantes apparaissant de moins en moins compensés par la productivité traditionnellement plus élevée dans le secteur syndiqué. Corrélativement, la part de ce dernier s'est progressivement réduite. Le degré de syndicalisation de la population active révèle en effet, après 1960, une tendance décroissante dépourvue d'ambiguïté : un tiers des salariés non agricoles étaient syndiqués durant les années cinquante, un cinquième seulement en 1980 ; alors qu'il avait pu constituer après-guerre l'élément moteur de l'économie, le secteur syndiqué était nettement sur la défensive¹.

Ce recul des influences syndicales a été soigneusement étudié dans plusieurs études relativement concordantes (R. Freeman et J. Medoff, 1984, H. Farber, 1985, T. Kochan, 1986 et S. Allen, 1988). Comme le montre le tableau 1, les deux premières études mesurent les conséquences de divers changements dans la composition de la population active, qui ont pour caractéristique commune de réduire l'influence syndicale. Ce sont, dans l'ordre d'importance, la croissance relative des emplois de cols blancs, la contraction des activités industrielles, leur délocalisation vers le Sud, l'augmentation des taux d'activité féminine. Près de la moitié de la réduction du taux de syndicalisation peut ainsi être expliquée. Mais ces différentes études s'accordent pour trouver cette justification insuffisante pour les raisons suivantes : ce changement structurel a eu lieu dans d'autres économies occidentales sans

1. Il faut néanmoins souligner que cette évolution est dictée par celle du taux de syndicalisation dans le secteur privé. Dans le secteur public, qui ne représente que 15 % de l'emploi total, le taux de syndicalisation n'a cessé de croître sur toute la période (R. Freeman, 1987).

conduire à un recul syndical (exemple : le Canada) ; le taux de syndicalisation a fortement baissé au niveau sectoriel (exemples : construction, transports) ; historiquement, la croissance du taux de syndicalisation s'explique par une soudaine organisation de groupes traditionnellement non syndiqués plutôt que par la croissance du taux dans des secteurs déjà syndiqués. Ainsi, par exemple, le taux de syndicalisation du secteur public, traditionnellement bas, s'est accru de façon importante au cours des décennies soixante et soixante-dix. Pourquoi ce phénomène ne s'est-il pas poursuivi dans d'autres groupes faiblement syndiqués du secteur privé ?

TABEAU 1

Impact des modifications de la composition de la population active sur le recul syndical

Effet sur le taux de syndicalisation :	En %	
	Etude de Freeman et Medoff*	Etude de Farber**
Réduction des activités industrielles	- 1,9	- 1
Croissance des emplois tertiaires	- 3,0	- 1,2
Hausse des taux d'activité féminine	- 0,8	- 0,5
Délocalisation vers le Sud	- 1,4	- 1,2
Vieillessement de la population active et amélioration du niveau d'éducation	- 1,1	n.d.
Total	- 8,2	- 3,9
Evolution observée	- 11,3	- 9,4

Source :

* Freeman et Medoff (1984) page 225.

Les auteurs calculent pour les années 1973-75 l'impact de chaque facteur sur la probabilité d'être syndiqué, puis appliquent ces estimations aux changements dans la composition de la force de travail entre 1954 et 1979.

** Farber, cité dans Kochan, Katz et Mac Kersie (1986) page 54.

Farber estime la probabilité d'être syndiqué en 1977 en fonction des quatre caractéristiques retenues. Il multiplie ensuite ces coefficients par la modification relative du nombre d'employés appartenant au groupe retenu entre le début des années cinquante et la fin des années soixante-dix.

Cette approche structurelle laisse donc mal expliqué un phénomène massif : à la fin des années soixante-dix, 80 % des salariés sont employés dans des établissements dépourvus de présence syndicale.

Cette évolution peut donner lieu à deux interprétations différentes dont il est difficile, en l'état actuel des informations, de mesurer le poids relatif exact. Dans certains cas, le recul de l'influence syndicale constitue une sorte de retour en arrière. Beaucoup de chefs d'entreprise, en particulier, n'avaient jamais accepté le cours nouveau des relations sociales : d'ailleurs, la loi Taft-Hardley leur avait fourni une ligne de résistance efficace. Mais la montée d'une hostilité patronale nettement plus active est caractéristique de la fin des années soixante : on peut en citer pour indices de vives campagnes anti-syndicales dans les grandes entreprises ou la multiplication des pratiques illégales et des licenciements abusifs (tels qu'ils sont recensés par le National Labor Relations Board). D'autres observateurs ajoutent que les stratégies

syndicales elles-mêmes sont en cause, par exemple du fait de l'absence d'initiative dans le secteur crucial des services privés (J. Dunlop et W. Galenson, 1978 ; R. Freeman et J. Medoff, 1984). Au total, donc, il existe des raisons puissantes expliquant la logique d'un démantèlement de l'édifice juridique et institutionnel ayant encadré dans l'après-guerre le fonctionnement du marché du travail. Mais on peut aussi explorer une seconde hypothèse.

Trois observations donnent de l'extension de la part non syndiquée de l'économie une image plus positive au sens où elle pourrait préfigurer l'amorce d'un nouveau système de relations industrielles (T. Kochan et alii, 1986) :

— D'abord, les pratiques développées par les firmes où la présence syndicale est inexistante ont constitué un véritable terrain d'expérience. De grandes entreprises (IBM, Delta, Grumann...) avaient en effet résisté à la vague de syndicalisation des années cinquante. Mais pour lutter contre l'offensive de l'AFL-CIO, elles ont progressivement mis au point des politiques actives de gestion du personnel dont les résultats supportaient avantageusement la comparaison avec ceux du secteur syndiqué.

— En conséquence, un concept alternatif à celui de « relations industrielles » allait se développer : la gestion (ou la mise en valeur) des ressources humaines. Une fois systématisée, l'expérience des firmes non syndiquées devait rompre de deux manières avec la conception taylorienne de l'organisation du travail : en développant la motivation des individus, en recherchant une solution coopérative aux conflits. Dans les organigrammes des entreprises, les spécialistes des ressources humaines pouvaient alors prendre le pas sur les directions du personnel trop souvent engluées dans le juridisme de leurs systèmes contractuels².

— Concrètement, c'est par le désinvestissement des sites anciens et par la délocalisation de leurs nouvelles unités de production que les firmes ont le plus souvent gagné en liberté. T. Kochan et alii (1986) citent plusieurs études à ce propos. Par exemple, L. Schnenner a réalisé une enquête auprès de grandes compagnies constituant un échantillon d'environ 10 000 établissements industriels : ces entreprises ont, dans la décennie soixante-dix, procédé à 1 700 extensions d'usines — un choix par exemple dicté par les immobilisations déjà effectuées sur le site ou pour des raisons de proximité des marchés — et à 1 600 créations. Une autre enquête du Conference Board a établi que cette seconde stratégie était nettement privilégiée par les entreprises qui attribuaient une place importante à la réduction de l'influence syndicale et qui menaient une politique innovatrice en matière d'emploi : dans deux tiers des sites, des programmes de participation des salariés ont été mis en place, dans un tiers des formules de participation aux bénéfices, d'horaires flexibles, de groupes de travail autonomes. Une troisième étude, réalisée par A. Verma, précise cette analyse en évaluant les investissements par tête effectués dans les établissements syndiqués et non syndiqués : l'avance prise par la formation de capital fixe

2. D'ailleurs, R. Freeman (1987) insiste sur le comportement différent des syndicats (moindres augmentations salariales et taux de grève moins importants) et de la direction (moins de pratiques anti-syndicales) pour expliquer l'évolution divergente des degrés de syndicalisation dans les secteurs privé et public.

dans les secondes est dans un rapport de 1 à 2,5. Ecart évidemment considérable par l'opposition qu'il trace entre le vieillissement des équipements disponibles dans les sites où la présence syndicale est forte et le recours aux technologies les plus récentes dans les sites où pouvaient également se développer les nouvelles politiques de gestion des ressources humaines.

C'est donc dans un contexte social évolutif qu'il faut situer le cours nouveau des négociations collectives sur les salaires que l'on aborde maintenant.

Un changement des normes salariales ?

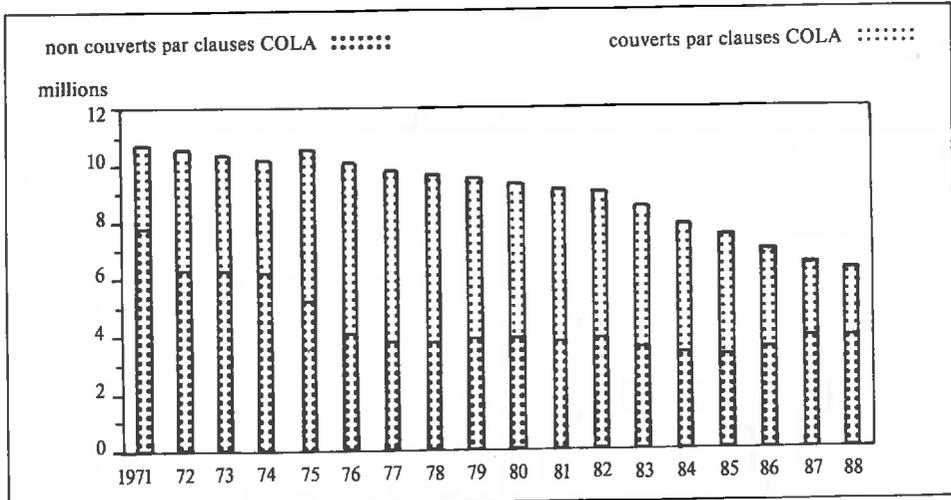
La fixation des salaires nominaux résulte à la fois des forces de marché et des procédures institutionnelles. Ces dernières ont, après la Seconde Guerre, pris une importance croissante : l'élaboration de normes salariales a été formalisée par voie de convention collective dans le secteur syndiqué et imitée plus ou moins complètement dans les autres entreprises, en partie par crainte de voir se constituer un syndicat. C'est pourquoi on attachera une grande importance aux négociations collectives, bien que le nombre des salariés couverts par ces conventions ait progressivement décliné, comme le montre le graphique 2.

Le mécanisme des négociations collectives

La complexité et la diversité de ces règles — au demeurant souvent implicites — font qu'il est difficile de les résumer en quelques lignes. Néanmoins, au début des années soixante-dix, la procédure aussi bien que le contenu en paraissaient bien établis, l'exemple de l'industrie automobile étant le plus connu. De manière générale, les contrats avaient un caractère pluriannuel (la durée moyenne étant de trois ans) ; ils distinguaient l'augmentation de base la première année, incluant des rattrapages éventuels, une progression souvent plus modérée pour les années ultérieures, une clause d'indexation sur le coût de la vie (graphique 2).

Ce système de négociations salariales a profondément changé depuis vingt ans. Dans un premier temps, au cours des années soixante-dix, il s'est traduit par un décalage croissant entre salaires dans les secteurs syndiqués et non syndiqués : l'écart moyen sur dix ans atteint 15 % au détriment des seconds. Autrement dit, les syndicats avaient pour l'essentiel réussi à préserver le dispositif antérieur de négociations salariales alors même que le système des relations industrielles s'écartait rapidement du système hérité du New Deal.

GRAPHIQUE 2

Salariés couverts par les conventions collectives :
l'effritement des clauses "COLA" *

* Le champ couvert est celui de l'industrie privée.
Clauses COLA : ajustements tenant compte du coût de la vie.

Source : Monthly Labor Review - B.L.S. Janvier 1988.

Les concessions des syndicats

Au contraire, les années quatre-vingt correspondent à une période de rigueur salariale et l'on parle à ce propos des « concessions » auxquelles auraient été contraints les syndicats. En effet, conformément au schéma général de la négociation salariale évoqué plus haut, les hausses de salaire pour les travailleurs syndiqués ont été, durant la décennie soixante-dix, plutôt plus rapides, mieux indexées en période de choc extérieur et moins sensibles en cas de recul de l'activité que pour les travailleurs non syndiqués ; la période du second choc pétrolier illustre d'ailleurs bien cette capacité de résistance (au moins relative) des syndiqués dont le salaire augmente en trois ans de 33 % contre 27 % pour les non syndiqués. En revanche, comme le montre le graphique 3, la situation change radicalement à partir de 1983 puisque depuis lors les hausses de salaire sont chaque année à l'avantage des non syndiqués. Est-ce là un bon indice de concessions syndicales ? Deux observations liminaires peuvent être faites à ce propos.

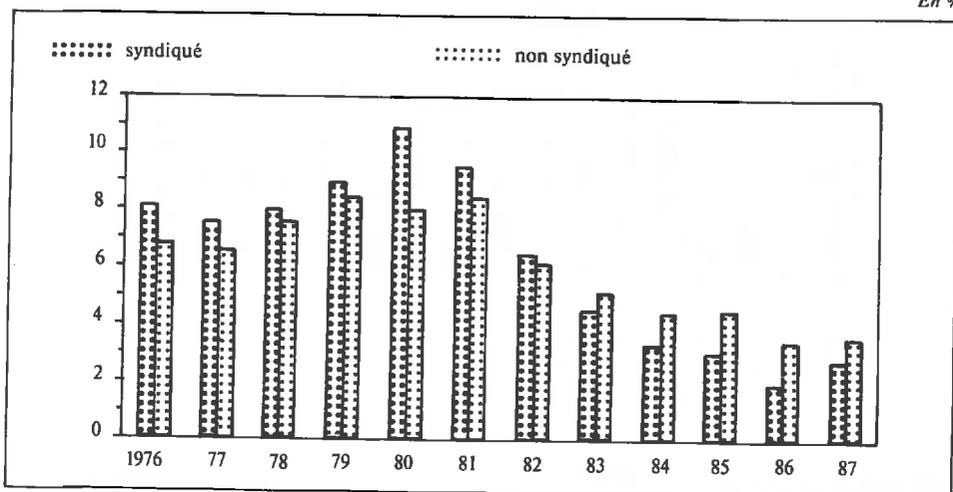
D'abord, prenant du recul, on note que l'évolution sur dix ans est finalement très proche dans les deux secteurs : les salaires nominaux ont dans l'ensemble doublé : base 100 en 1975, l'indice est en 1987 à 207 pour les syndiqués et à 204 pour les non-syndiqués. Pendant cette période, les salaires des non syndiqués ont donc été plus rigides, à la hausse — au moment de la flambée des prix de 1979-80 — comme

à la baisse, dans la période récente. Cette observation n'est donc pas conforme avec l'idée couramment admise d'une plus grande flexibilité des salaires dans le secteur non syndiqué ; elle attire plutôt l'attention sur les conséquences, en période de désinflation, d'une indexation des salaires sur les prix au sein des conventions collectives.

GRAPHIQUE 3

Comparaison des augmentations de salaires chez les syndiqués et les non syndiqués

En %



Source : Monthly Labor Review - B. L. S.

La complexité des effets structurels

Une seconde observation porte sur les effets de structure qui peuvent être sous-jacents à la différence entre travailleurs syndiqués et non syndiqués. Le tableau 2 illustre à cet égard plusieurs clivages dont on peut retenir trois enseignements :

— géographiquement : la décélération des hausses salariales est plus nette dans le Sud peu syndiqué que dans le Nord-Est pourtant caractérisé par la concentration d'industries fordiennes, exposées à la concurrence étrangère ;

— professionnellement : une hiérarchie apparaît entre les cols bleus et les vendeurs d'une part, et les cols blancs d'autre part ;

— sectoriellement : une différenciation encore plus claire entre l'industrie manufacturière où les hausses sont moyennes (20 % entre 1982 et 1987), les services où elles sont au contraire plus rapides (23 %) et la construction où elles sont très lentes (14 %).

TABLEAU 2

Indice du coût de travail en décembre 1987 par statut, région, catégorie socio-professionnelle et secteur

Base 100 en 1982

PAR STATUT :	<i>syndiqué</i> 116,7	<i>non syndiqué</i> 123,3		
PAR REGION :	<i>Nord-Est</i> 125,3	<i>Sud</i> 121,1	<i>Centre</i> 119,6	<i>Ouest</i> 119,2
PAR CATEGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE :	<i>cols blancs</i> 116,1	<i>vendeurs</i> 118,7	<i>cols bleus</i> 117,5	<i>services</i> 119,6
PAR SECTEUR :	<i>industrie manufacturière</i> 120,4	<i>construction</i> 113,7	<i>services</i> 123,3	

Définition et source : *Employment cost index : Wage and Salaries, Private Industry Workers*. "Monthly Labor Review", US Bureau of Labor Statistics, différents numéros.

Au total, ces données suggèrent la complexité des effets de composition que recèlent les données semi-agrégées. En poussant dans la voie d'une étude plus désagrégée, on comprend donc que certains restreignent l'idée de concessions salariales à un petit nombre de secteurs (construction, conserveries, transport aérien, camionnage) (R. Freeman, 1986) tandis que d'autres voient se profiler une diffusion progressive de ces concessions à la quasi totalité des secteurs (D. Mitchell, 1985). Quoi qu'il en soit, il semble bien que le secteur syndiqué (les cols bleus, la construction, une partie de l'industrie manufacturière) ait été contraint à une progression inhabituellement lente des salaires. Pour préciser l'hypothèse, la meilleure voie est d'examiner plus en détail le résultat des conventions collectives.

Le résultat des négociations collectives

Comme l'indique le graphique 4, on peut d'abord souligner le caractère exceptionnel des accords conclus dans la période récente puisque jamais, depuis la fin des années soixante, n'avaient été enregistrées des hausses limitées à moins de 4 % comme c'est le cas depuis 1983 et même à 2 % environ en 1986. Ces résultats suggèrent un changement significatif des normes salariales. Mais quelle en est la nature exacte ?

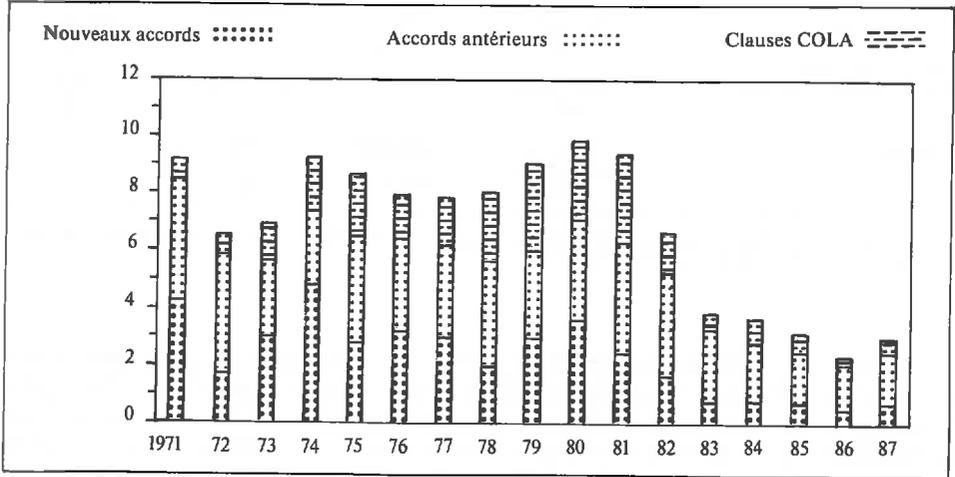
La logique des conventions collectives conduit à décomposer l'évolution des salaires observée une année, en trois composantes : l'effet des nouveaux accords signés dans l'année, l'effet différé des clauses d'augmentation contenues dans les conventions antérieures, l'ajustement des salaires au coût de la vie en fonction des dispositions également contenues dans les conventions passées (clauses

« COLA »³). Distinguant ces trois composantes, on est conduit aux observations suivantes.

GRAPHIQUE 4

Les ajustements de salaires dans les principales conventions collectives

En %



Source: *Monthly Labor Review* - B. L. S.

On remarque tout d'abord que les nouveaux accords se concluent par des hausses de salaires en recul régulier depuis le début de la décennie quatre-vingt ; la comparaison avec le début des années soixante-dix — période antérieure à la grande inflation — illustre l'affaiblissement des revendications salariales (5 % en 1970, 0,5 % en 1986) et suggère l'idée de concessions syndicales importantes. Cette idée paraît bien étayée par la fréquence des conventions collectives comportant un gel voire un recul des salaires nominaux (tableau 3). La conjoncture des années quatre-vingt est, à cet égard, sans précédent. D'abord, bien sûr, sous le choc de la récession en 1982 et 1983, 40 % des salariés environ se trouvent dans cette situation, impliquant chaque année des pertes de pouvoir d'achat de l'ordre de 4 % au moins. Plus surprenante est l'absence de retour rapide « à la normale » : de 1984 à 1987, près de 70 % des salariés en moyenne voient leurs conventions collectives se conclure par une augmentation de salaire la première année tandis que 18 % des salariés subissent même un gel ou une baisse des salaires sur l'ensemble de la période couverte par leur convention.

La seconde observation porte précisément sur les ajustements tenant compte du coût de la vie (clause « COLA »). Ceux-ci ont progressivement joué un rôle croissant durant les années soixante-dix pour culminer au lendemain du second choc pétrolier

3. Cost Of Living Adjustment

TABLEAU 3

Le « gel des salaires »

Proportion des salariés dont le contrat prévoit un accroissement de salaires parmi les salariés couverts par les conventions collectives

	En %								
	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987
la première année sur la durée du contrat	96 100	100 100	92 94	56 64	63 73	77 84	63 85	70 79	73 85

Source : *Monthly Labor Review (BLS)*, mai 1987 et mai 1988.

où ils ont contribué pour un tiers à la hausse des salaires ; on observe depuis un déclin spectaculaire (graphique 4). Deux interprétations viennent à l'esprit. D'un côté, ce recul intervient dans une période de désinflation rapide : on peut donc penser que les procédures d'indexation elles-mêmes alimentent le ralentissement des hausses nominales. D'un autre côté, la contribution de cet effet coût de la vie à la hausse moyenne du salaire retombe au bas niveau qu'il avait au début de la décennie soixante-dix : est-ce à dire que la tendance à l'indexation des salaires si caractéristique des conventions collectives passées ait au contraire été brisée ?

Il est à cet égard très frappant de constater un net recul dans la pratique des clauses COLA. En effet, le nombre des travailleurs concernés par une clause de ce type se réduit de manière spectaculaire, de 6 millions de salariés en 1976 à 5 en 1982 et 3,5 en 1986 (graphique 3). Avant 1984, on pouvait penser que le recul des clauses d'indexation concernait pour l'essentiel un petit nombre de secteurs, principalement le transport aérien et le commerce alimentaire (auquel il faut ajouter le personnel des administrations publiques pour lesquels les clauses COLA ont été progressivement éliminées au début des années quatre-vingt). Dans ce contexte, R. Flanagan (1984) souligne la fréquence des accommodements acceptés par les syndicats : reports d'ajustements ou allongement du délai entre deux révisions, mais conclut à l'absence de changement manifeste dans le principe de l'indexation. Les données plus récentes montrent que les secteurs touchés sont progressivement plus nombreux et que malgré l'embellie économique des années 1985-86, le nombre de salariés couverts par une clause COLA continue à se réduire : 2,4 millions de personnes en 1988.

Le ralentissement bien établi des hausses de prix a pu encourager les syndicats à porter leurs revendications sur d'autres terrains, en particulier la sécurité de l'emploi, ou la lutte contre le développement des sommes globales forfaitaires (« lump-sum payments »). Ces paiements permettent d'ailleurs de remplacer une partie ou la totalité de l'accroissement de salaires ou de compenser une baisse des salaires. En 1987, sur les 6,3 millions de travailleurs de l'industrie privée couverts par des conventions collectives, 40 % recevaient ce type de paiements forfaitaires, initialement introduits dans l'industrie automobile.

Une formation plus concurrentielle du salaire

L'encadré 1 a déjà présenté l'estimation de l'équation du taux de salaire sur la période 1964-1981. Cette spécification est robuste pour la période antérieure à 1980 : en effet, le test d'une rupture éventuelle intervenant en 1973-1974 à l'occasion du choc pétrolier (test de Chow) ne rejette pas l'hypothèse de stabilité du modèle jusqu'à la fin de la décennie.

L'étude de la stabilité de l'équation de salaire sur la période 1964-1986, avec la recherche de ruptures éventuelles intervenant à partir de 1981, s'effectue en deux étapes.

Si l'on compare d'abord les équations sur les périodes 1964-1981 et 1964-1986, l'équation estimée jusqu'en 1986 a un coefficient pour le chômage légèrement plus élevé, et l'influence de la productivité est plus faible que sur la période s'arrêtant en 1981 ; l'erreur standard est aussi plus importante ; le test de Chow rejette l'hypothèse de stabilité de l'équation au seuil de 95 % (tableau 4).

TABLEAU 4

	TPRNF	CHO	TPC1	TPC3	constante	SER/moyenne	DW	Fischer
1964 : 1-1986 : 4	0,42 (5,2)	- 0,19 (-4,9)	0,41 (3,0)	0,67 (3,4)	1,2 (7,1)	0,34 1,54	1,4	43,6
1964 : 1-1981 : 1	0,48 (4,7)	- 0,13 (-2,4)	0,44 (3,0)	0,60 (2,7)	0,9 (5,3)	0,30 1,70	1,9	34,4

Dans une seconde étape, nous examinons plus précisément la stabilité de chaque coefficient pris un à un.

— Tout d'abord, la constante de l'équation est significativement plus faible sur la période récente (équation 2, tableau 5) : on retrouve ainsi la baisse du taux de croissance annuel moyen du taux de salaire, passé de 6,8 % entre 1964 et 1981 à 4,2 % entre 1981 et 1986. Selon cette équation, le rôle du taux de chômage est alors très faible et peu significatif.

— Au contraire, l'impact du chômage, si on l'étudie isolément, est nettement renforcé (équation 3, tableau 5). La comparaison de ces deux résultats montre qu'il est difficile de trancher pour savoir si le changement de régulation salariale porte sur le mécanisme de marché (le déséquilibre du marché du travail que résume le taux de chômage) ou des facteurs « exogènes » que résume la constante.

— Par ailleurs, le terme de productivité cesse d'être significatif sur la période récente. L'absence de redistribution des gains de productivité serait donc l'un des facteurs explicatifs du ralentissement de la croissance des salaires.

— On étudie enfin l'indexation du salaire à court et à moyen terme (équations 5 et 6). Les résultats obtenus confirment l'hypothèse que suggère l'étude descriptive puisque l'indexation à court terme disparaîtrait et s'affaiblirait significativement à long terme (tableau 5).

TABLEAU 5

Salaires : recherche des ruptures à partir de 1981

Equations	TPRNF	TPRNFD	CHO	CHOD	TPC1	TPC1D	TPC3	TPC3D	C	CD	SER	DW
[1]	0,42 (5,2)		-0,19 (4,9)		0,41 (3,0)		0,67 (3,4)		1,2 (7,2)		0,34	1,44
[2]	0,29 (3,7)		-0,07 (1,6)		0,31 (2,5)		0,56 (3,2)		0,89 (5,7)	-0,54 (5,1)	0,30	1,83
[3]	0,30 (3,8)		-0,07 (1,6)	-0,07 (4,6)	0,29 (2,3)		0,60 (3,3)		0,87 (5,4)		0,30	1,76
[4]	0,55 (6,3)	-0,51 (3,3)	-0,14 (3,6)		0,53 (3,9)		0,50 (2,6)		0,97 (5,7)		0,32	1,51
[5]	0,36 (3,9)		-0,14 (3,8)		0,30 (2,5)	-0,34 (5,0)	0,77 (4,4)		0,98 (6,5)		0,30	1,79
[6]	0,34 (4,4)		-0,13 (3,3)		0,25 (2,0)		0,79 (4,4)	-0,29 (4,6)	0,97 (6,2)		0,31	1,73

Note : Les équations sont estimées sur la période 1964-1986 et pour chaque variable prise une à une on teste une éventuelle rupture du coefficient en 1981 : 1/1981 : 2. Les variables avec un suffixe D sont égales à zéro jusqu'à cette date de rupture.

Si le test de Student est significatif, l'hypothèse de rupture du coefficient n'est pas rejetée. Enfin, la valeur du coefficient sur la dernière sous-période (à partir de 1981 : 2) est égale à la somme des coefficients des deux variables (sans et avec suffixe).

L'étude du contenu des conventions collectives et l'analyse économétrique illustrent bien l'ampleur des concessions salariales consenties dans une conjoncture exceptionnelle à trois égards : la profondeur de la récession de 1982, le durcissement de la concurrence extérieure, la politique de déréglementation. Le plus frappant est que ces concessions se soient prolongées dans une période marquée, au milieu de la décennie quatre-vingt, par une reprise de la conjoncture. La question qui se pose aujourd'hui est donc de savoir si la logique antérieure des négociations salariales a temporairement ployé sous la pression de facteurs économiques exceptionnels ou si elle a été profondément remise en cause.

Au total, une conclusion se dégage de ce travail qui associe plus étroitement que dans les travaux antérieurement publiés les analyses descriptive et économétrique. Il apparaît en effet clairement que le marché du travail enregistre depuis le début de la décennie quatre-vingt un renforcement de mécanismes de nature concurrentielle : réduction des hausses exogènes, rôle accru du chômage, moindre distribution des gains de productivité ou indexation atténuée, même si l'absence de recul ne permet pas encore de bien faire la part de ces différents facteurs.

Cette incertitude explique que le jugement sur les risques de retour à une inflation salariale plus vive ne soit pas complètement dépourvu d'ambiguïté. Néanmoins, l'impression générale tend plutôt à apaiser les inquiétudes que font naître chez certains observateurs les tensions observées sur le marché du travail. Le risque serait

en effet faible si les changements passés s'interprètent surtout comme une réduction, mal expliquée mais durable, des hausses nominales de salaires.

Si, en revanche, on privilégie l'hypothèse suivant laquelle l'influence du taux de chômage se serait accrue, alors sa baisse récente pourrait effectivement pousser vers le haut les nouveaux contrats salariaux ; l'ampleur en resterait toutefois modérée, compte tenu des coefficients en jeu. Enfin, cette conclusion serait d'autant mieux assurée que la désindexation des salaires par rapport aux prix continuerait à exercer ses effets.

Bibliographie

- Allen S. : « Declining Unionization in Construction : the Facts and the Reasons », *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 41, n° 3, April.
- Artus P. : « Formation conjointe des prix et des salaires dans cinq grands pays industriels », *Annales de l'Insee*, n° 49, 1983.
- Blanchard O. : « The Wage — Price Spiral », *Quarterly Journal of Economics*, August 1986.
- Boyer R. : *La flexibilité du travail en Europe*, La Découverte, 1986.
- Bruno M., Sachs J. : *Economics of Worldwide Stagflation*, Harvard University Press, 1985.
- Chan-Lee J., Cœ D., Prywes M. : « Mutations micro-économiques et désinflation salariale macro-économique dans les années 80 », *Revue Economique de l'OCDE*, n° 8, 1987.
- Dunlop J., Galenson W. : *Labor in the Twentieth Century*, Academic Press, 1978.
- Emerson M. : « Regulation or Deregulation of the Labour Market », *Economic Papers*, n° 55, CEE, juin 1987.
- Farber H. : « The Extent of Unionization in the United States » in T. Kochan (ed), *Challenges and Choices Facing American Labor*, Cambridge MIT Press, 1985.
- Flanagan R. : « Wage Concessions and Long-term Union Wage Flexibility », *Brookings Papers on Economic Activity*, n° 1, 1984.
- Freeman R. : « In Search of Union Wage Concessions in Standard Data Sets », *Industrial Relations*, n° 2, 1986.
- Freeman R. : « The Effects of the Union-Wage Differential on Management Opposition and Union Organizing Success », *American Economic Review*, May 1986.
- Freeman R. : « Contraction and Expansion : the Divergence of Private Sector and Public Sector Unionism in the US », *NBER Working Paper*, n° 2399, 1987.
- Freeman R., Medoff J. : *What do Unions do*, Basic Books, 1984.
- Genereux R. : « Sur la flexibilité des salaires », *Revue française d'économie*, n° 1, 1987.
- Gordon R. : « Understanding Inflation in the 80's », *Brookings Papers on Economic Activity*, n° 1, 1985.
- Industrial Relations : « Symposium : What do Unions do ? », n° 1, 1985.
- Klau F., Mittelstadt A. : « Flexibilité du marché du travail », *Revue économique de l'OCDE*, n° 6, 1986.
- Kochan T., Katz H., Mac Kersie R. : *The Transformation of American Industrial Relations*, Basic Books, 1986.
- Mitchell D. : « Shifting Norms in Wage Determination », *Brookings Papers on Economic Activity*, 1985. *Monthly Labor Review*, US Bureau of Labor Statistics, différents numéros.
- OCDE : « La flexibilité du marché du travail », Rapport d'un groupe d'experts de haut niveau au Secrétaire général, 1986.
- OCDE : *Etats-Unis*, Etudes économiques, (Chap. V : « La flexibilité du marché du travail »), 1986.
- Piore M. : « Flexibilité du travail ou anarchie sociale ? », *Problèmes économiques*, n° 1990, La Documentation française, 1986.
- Piore M., Sabel Ch. : *The Second Industrial Divide*, Basic Books, 1985.

