



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DES FINANCES
ET DES COMPTES
PUBLICS

MINISTÈRE
DE L'ÉCONOMIE,
DE L'INDUSTRIE
ET DU NUMÉRIQUE



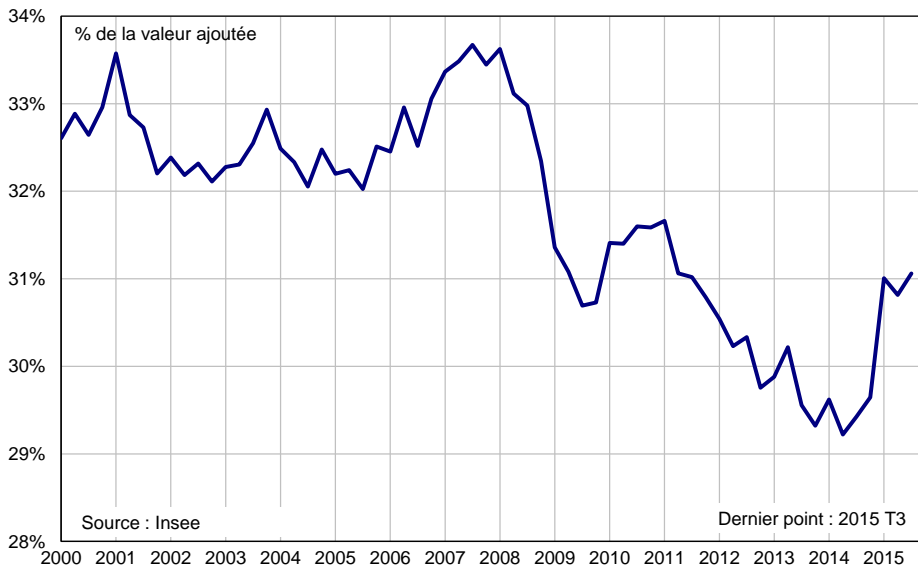
Séminaire Fourgeaud, 16 mars 2016
« Dynamique des salaires et crise »

Corinne Darmaillacq, Adrien Perret, DG Trésor

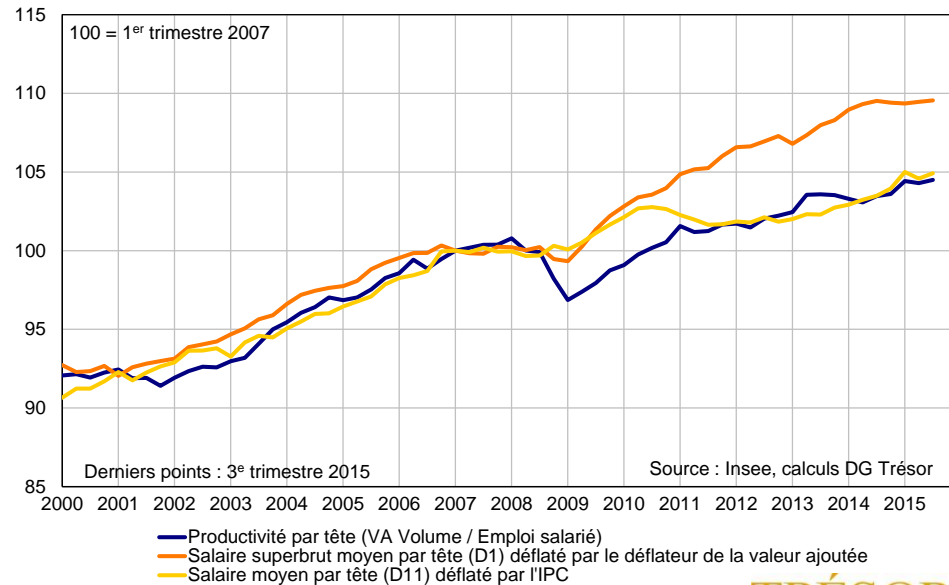
Nos valeurs : l'ouverture, la loyauté, l'engagement, l'esprit d'équipe

Un taux de marge des entreprises nettement plus faible qu'avant-crise en raison de salaires réels plus dynamiques que la productivité

Taux de marge des SNF

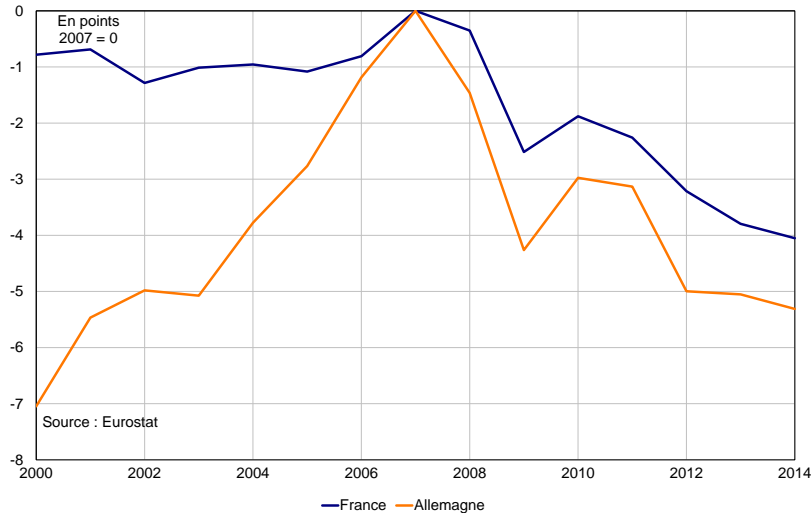


Productivité et salaires réels (BMNA)



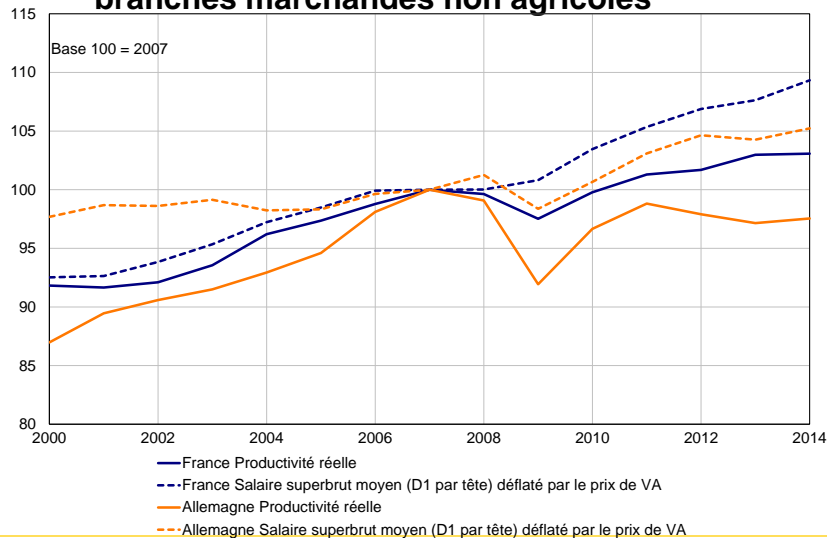
Le taux de marge des entreprises a évolué de façon comparable à celui de l'Allemagne post-crise, mais cela reflète des différences de dynamique d'emploi et de productivité

Évolution du taux de marge des SNF en France et en Allemagne

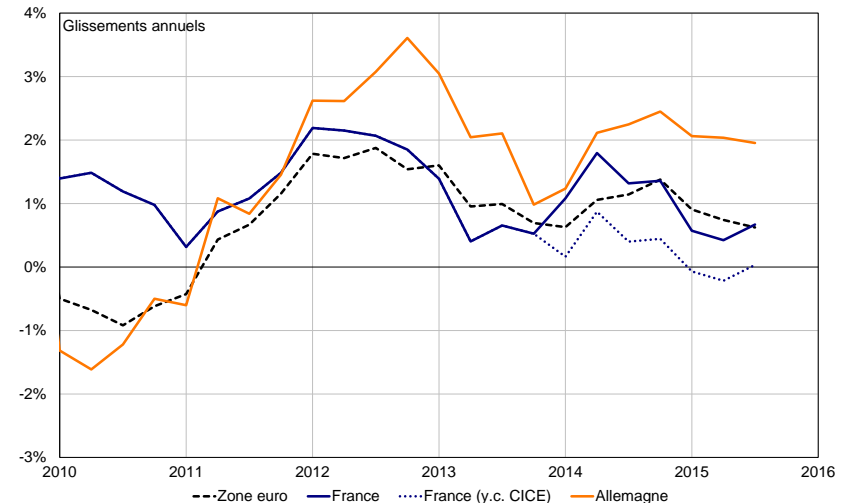


- ▶ La productivité a davantage baissé en Allemagne post-crise
- ▶ La modération salariale a été plus forte dans l'immédiat après-crise
- ▶ Toutefois depuis 2012, les CSU sont moins dynamiques en France

Salaires réels et productivité des branches marchandes non agricoles

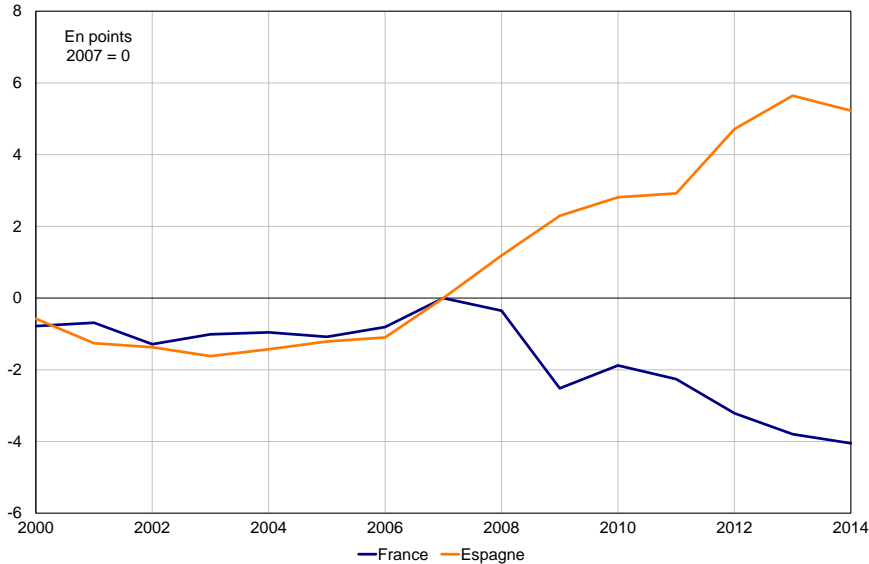


Coûts salariaux unitaires : ensemble de l'économie



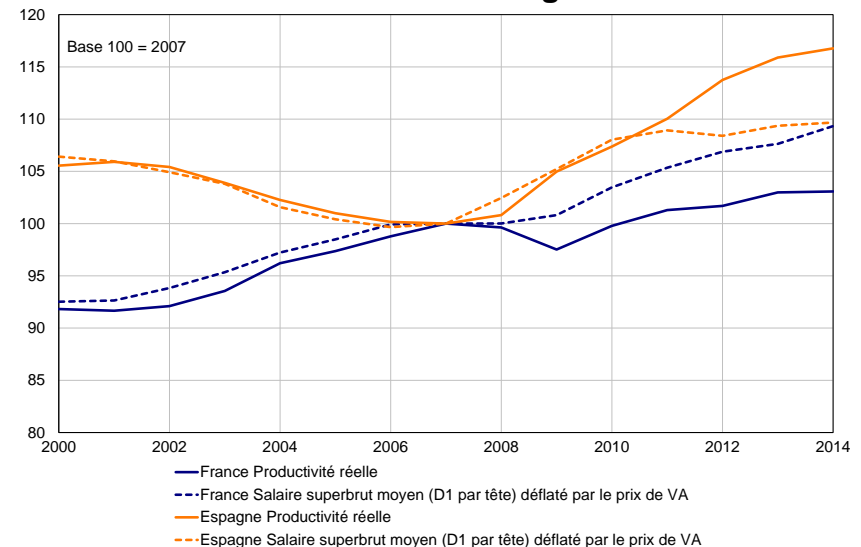
Le taux de marge des entreprises s'est fortement redressé en Espagne après la crise, par le biais d'un redressement de la productivité et d'une forte modération salariale

Évolution du taux de marge des SNF en France et en Espagne



- ▶ L'amélioration du taux de marge s'est faite d'abord par un redressement de la productivité (entraînant une hausse substantielle du chômage)
- ▶ Puis dans un second temps la réforme du marché du travail de 2012 a conduit à une quasi-stabilisation des salaires réels

Salaires réels et productivité des branches marchandes non agricoles



Le cadre institutionnel de la négociation salariale

► Trois niveaux collectifs de formation des salaires coexistent:

◆ *le niveau national avec la fixation du Smic par l'État;*

Selon Dares, au 1er janvier 2015, 11,1% de salariés du secteur concurrentiel (hors apprentis et intérimaires) ont été concernés par la revalorisation du Smic horaire

◆ *le niveau des branches avec la négociation des salaires conventionnels (annuelle + révision des classifications tous les 5 ans);*

Plus de 90% de salariés sont couverts par une convention collective

Selon Dares, en 2010, pour 60% des étab., c'est une référence structurante pour fixer le salaire des non-cadres (pour 50% ... le salaire des cadres)

pour 36% des étab. c'est une référence primordiale pour la revalorisation salariale (après résultats financiers, climat social, revalo Smic, directives maison-mère, inflation)

Typologie Dares 2013 : un quart de salariés concernés par une régulation salariale de branche

◆ *Le niveau des entreprises avec la négociation annuelle obligatoire sur les salaires.*

Typologie Dares 2013 : près de 50% de salariés concernés par une régulation salariale mixte (branche + entreprise)

Quels sont les leviers dont disposent les entreprises pour ajuster les salaires ?

► Deux types de leviers:

◆ *Leviers individuels*

Part variable de la rémunération (bonus, primes, intéressement etc.)

◆ *Leviers collectifs*

accords de maintien de l'emploi,
accords dits de compétitivité,
chômage partiel

► Deux types de limites :

◆ *Smic et minima conventionnels*

◆ *Nécessité de modifier le contrat de travail pour modifier les éléments essentiels (salaire de base, certaines primes individuelles...)*

Un ajustement limité des salaires (1/4)

- ▶ Effets de composition : élément d'explication marginal dans la résistance des salaires depuis la crise d'après l'Insee ; rôle plus important dans d'autres études (Verdugo)
- ▶ Part des entreprises n'ayant octroyé ni primes ni augmentations aux cadres et non-cadres a augmenté entre 2004 et 2010 (Dares Analyses n°92)
- ▶ Pas de rigidité au sens strict (Insee) : un salarié sur trois en moyenne voit son salaire nominal baisser chaque année, en particulier sur les hauts salaires (sur la part variable)

13.- Distribution of wage changes between 2003 and 2011 (in %)

	Near-zero growth (rate < 0.5 %)	Negative evolution (rate < 0 %)	Strong decrease (rate < -5 %)
2003	7	28	11
2004	7	26	11
2005	6	23	9
2006	6	26	11
2007	6	22	9
2008	5	21	10
2009	7	33	15
2010	7	30	13
2011	6	26	11

Field: France, full-time employees from the private sector working in the same firm two consecutive years.

Note: in 2010, 7% of employees have had a near-zero growth of their wage, 30% a negative evolution and 13% a strong decrease.

Source: Insee, DADS.

- ▶ Mais cela n'est pas nécessairement incompatible avec une stabilité globale de la masse salariale versée par une entreprise
- ▶ En particulier, comment interpréter le fait que, lorsque les négociations salariales portent sur l'évolution de la masse salariale, la probabilité d'obtenir un accord est significativement plus faible ? (Dares Analyses n°67, tableau 3)

Un ajustement limité des salaires (2/4)

- ▶ L'Insee conclut à l'existence de rigidités salariales avec une définition moins restrictive
 - ◆ *Rigidité salariale si élasticité des salaires à un choc d'activité négatif plus faible qu'en cas de choc positif => c'est bien le cas hors crise*
 - ◆ *Mais en 2009 les résultats sont atypiques : la déconnexion entre salaires réels et productivité ne s'expliquerait donc pas par des rigidités à la baisse cette année-là*
 - ◆ *Toutefois l'élasticité des salaires à un choc d'activité reste faible (même si elle augmente en 2009), ce qui a conduit à une déformation du partage de la valeur ajoutée en faveur des ménages*
- ▶ Les pratiques liées au gel des primes et augmentations sont hétérogènes et moins fréquentes pour les établissements dont le salaire moyen est plus élevé ou pour les établissements de grande taille
- ▶ Le souci de préserver un bon climat social a également pu contribuer à limiter l'ajustement des salaires depuis la crise (2^{ème} critère cité par les entreprises – Dares Analyse n°92)

Un ajustement limité des salaires (3/4)

- ▶ D'après les résultats du *wage dynamic network* portant sur la période 2010-2013, les entreprises font état d'une forte difficulté à ajuster les salaires de leurs employés, notamment en cas de choc défavorable d'activité (tableau 6)
- ▶ En particulier, la Banque de France conclut que les salaires de base ont peu réagi à la conjoncture (tableau 5)
 - ◆ *En revanche, la partie variable de la rémunération a pu être mobilisée pour modérer l'évolution des salaires*
- ▶ Les entreprises ont privilégié une maîtrise des coûts salariaux par une réduction du volume d'emploi
 - ◆ *Spontanément, on s'attendrait à ce que cela porte plutôt sur les contrats temporaires ou les intérimaires*
 - ◆ *La sensibilité du nombre d'employés permanents à un choc à la baisse d'activité apparaît cependant plus élevée que celle des deux catégories précédentes : la hiérarchie des coefficients a-t-elle une signification et comment l'interpréter ?*

Un ajustement limité des salaires (4/4)

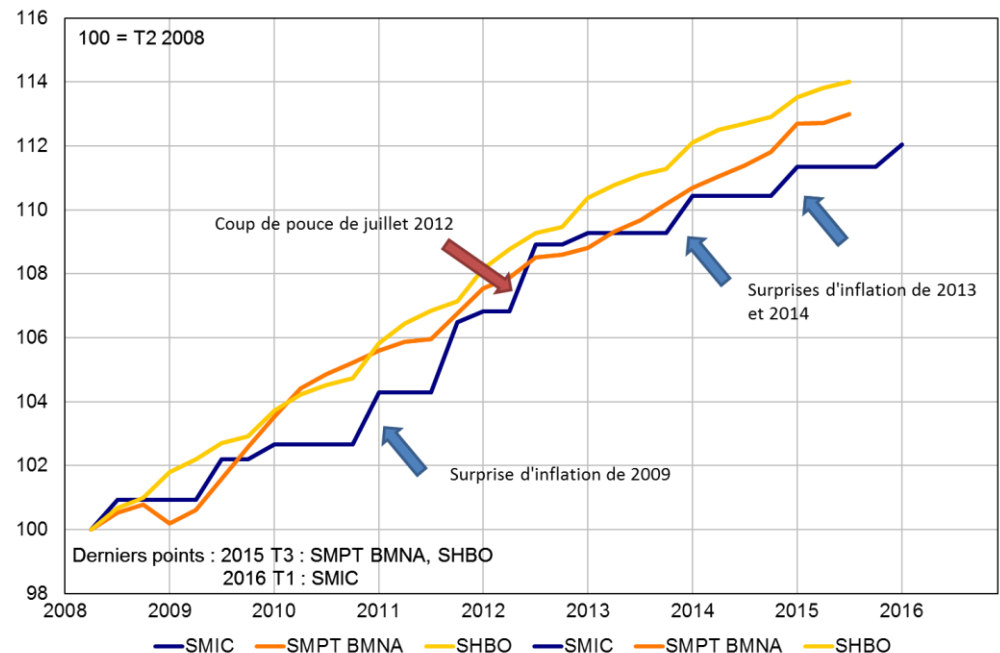
- ▶ **Les accords conclus par les entreprises semblent par ailleurs limiter les possibilités de modération des salaires**
 - ◆ *La BdF montre que les salaires (de base et variables) augmentent davantage dans les entreprises ayant renouvelé plus fréquemment les accords collectifs*
 - ◆ *Si l'effet d'un relèvement de branche reste modéré, il progresse post-crise et est plus marqué pour les salariés les moins qualifiés (Dares Analyse n°33)*
 - ◆ *Le fait que les entreprises de petite taille négocient moins souvent et parviennent moins souvent à un accord semble leur permettre des ajustements de salaires plus conséquents*

- ▶ **Que penser de ce constat ? Les entreprises disposent-elles de leviers collectifs adéquats ?**

L'impact du cadre institutionnel sur la dynamique salariale

- ▶ Le contexte de faible inflation rend plus difficile l'ajustement des salaires réels
- ▶ Le Smic a pu constituer une rigidité nominale depuis la crise :
 - ◆ *Quasi-absence de coup de pouce depuis 2007*
 - ◆ *Mais la règle d'indexation automatique du Smic, fondée sur l'inflation passée et le pouvoir d'achat des salaires des ouvriers et employés, a pu amplifier les hausses du SMB et du SHBOE*

**+ Effet de diffusion
jusqu'à environ 1,5 Smic
+ revalorisation des
minima de branche**



L'impact du cadre institutionnel sur la dynamique salariale

- ▶ **Un effet de diffusion limité des minima de branche au salaire effectif moyen**
 - ◆ *Les salaires conventionnels ont ralenti : sur 2009-2012, ils ont progressé de 1,8% contre 2,4% sur 2003-2008 (à mettre en regard d'une progression de la productivité de +0,9% sur 2009-2012 sur le champ BMNA)*
 - ◆ *Selon la Dares, à très court terme, l'effet propre de la revalorisation des minima de branche sur le salaire effectif moyen reste modeste mais se renforce post crise : sur la période 2009-2012, une augmentation des salaires conventionnels de 1,0% se traduirait par une augmentation du SMB de 0,12 point, toutes choses égales par ailleurs (0,06 point sur 2003-2008).*

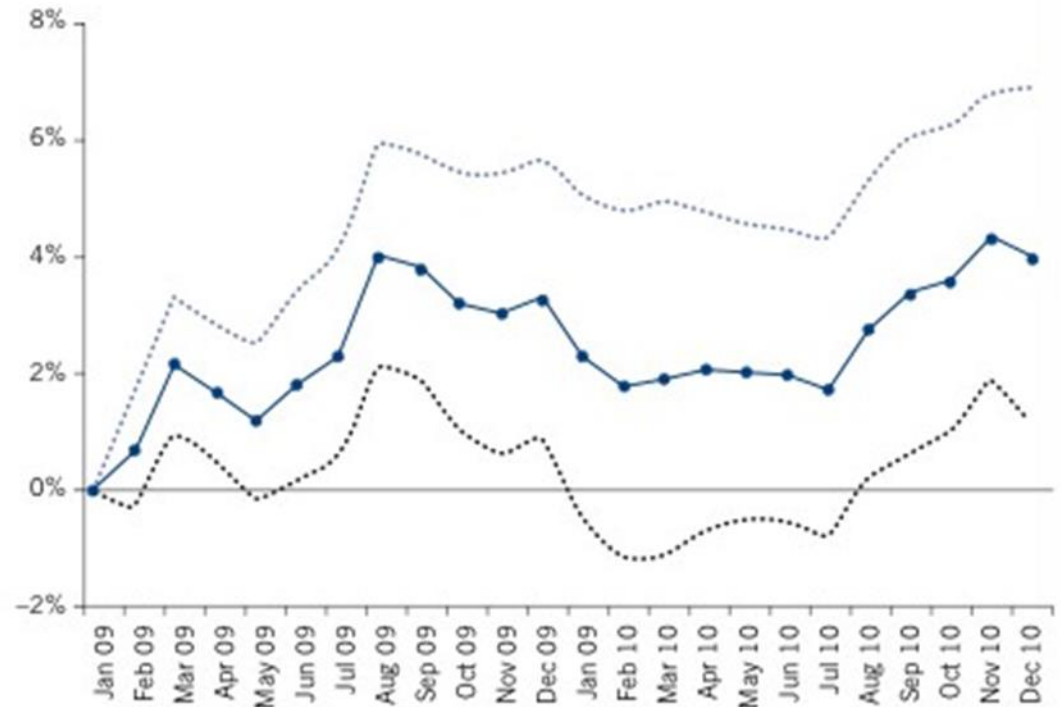
- ▶ **Mais quel effet sur la rigidité à la baisse?**

Adaptation des accords sectoriels à un choc : exemple de l'Espagne

► Etude Diez-Catalan & Villanueva 2014

- ◆ *Dans les secteurs couverts par un accord signé avant la chute de Lehman Brothers, les salaires ont progressé en moyenne de 3,1% en 2009 contre 1,8% pour les secteurs ayant renégocié les accords.*
- ◆ *Les salariés couverts par un accord signé avant la faillite de Lehman Brothers ont une probabilité d'être au chômage supérieure de 3% à 4% par rapport aux salariés couverts par un accord postérieur.*

Figure 3. Monthly unemployment rate between 2009 and 2010 of workers under high-wage increase contract extensions (pre-September 15, 2008) compared with workers under lower wage increase contracts (post-September 15, 2008)



Source: Diez-Catalan, L., and E. Villanueva, Contract Staggering and Unemployment During the Great Recession: Evidence from Spain. Banco de España Working Paper No. 1431, 2014 [13].

Ouverture : dans quelle direction orienter les travaux futurs ?

▶ Affiner l'analyse sur l'existence de rigidité

- ◆ *par niveau de salaires ou de qualification, secteurs, type d'entreprise, mode de revalorisation salariale ...*

▶ Mesurer l'impact des conventions collectives

- ◆ *Sur les salaires et l'emploi (étude Insee programmée)*
- ◆ *Effet de l'extension des accords de branche*

Les réformes récentes poursuivent une logique de flexisécurité et d'amélioration du dialogue social

- ◆ *Loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi (issue de l'ANI de janvier 2013)*
 - Accords de maintien de l'emploi en cas de dégradation durable de la situation économique d'une entreprise qui permettent une adaptation temporaire du temps de travail et du salaire
 - Simplification du dispositif d'activité à temps partiel
- ◆ *Loi sur le dialogue social et l'emploi ("loi Rebsamen") du 17 août permet une réforme du dialogue social et la modernisation de la représentation des salariés*
 - Regroupement des thèmes de négociation obligatoire au 1^{er} janvier 2016 : rémunération, temps de travail et répartition de la valeur ajoutée
 - Possibilité de passer d'une négociation annuelle à triennale par accord
 - Rationalisation des obligations d'information et de consultation des représentants du personnel : thème des orientations stratégiques de l'entreprise
 - Amélioration de la représentation des salariés des TPE
- ◆ *Avant-projet de loi El Khomri*
 - Accords pour développer l'emploi
 - Fixation du taux de majoration des heures sup par accord d'entreprise