

France : la tentation des inégalités salariales

Michel Husson, *AlterEcoPlus*, 14 septembre 2015

Une note récente de France Stratégie¹ dresse une comparaison minutieuse des salaires en France et en Allemagne. Le premier constat est qu'en 2014, le coût horaire du travail moyen était inférieur en Allemagne de 9,2% par rapport à la France. Mais le salaire horaire net perçu en moyenne par les salariés était supérieur de 6 % en Allemagne, en raison d'un taux de cotisation plus élevé en France qu'en Allemagne.

Le second constat frappant de cette étude est que les inégalités de salaires sont beaucoup plus importantes en Allemagne qu'en France, l'Allemagne étant d'ailleurs l'un des champions européens en la matière. Cette configuration est l'aboutissement d'un double mouvement, de réduction des inégalités salariales en France, au moins jusqu'à la crise, et de creusement accéléré en Allemagne depuis le début des années 2000. Ces inégalités s'accompagnent de disparités sectorielles plus marquées pour les salaires médians et élevés.

Les auteurs de l'étude montrent que ces différenciations découlent de la mise en place d'un régime salarial spécifique, en réaction aux effets de la réunification allemande. Ce régime explique en partie les succès de l'industrie allemande, parce qu'il lui a permis de « combiner gestion de la contrainte de compétitivité coût et maintien de salaires relativement attractifs, en tirant bénéfice des différentiels de salaires avec les services à faible valeur ajoutée ». A cela, il faudrait ajouter les économies tirées de la sous-traitance dans les PECO : en Allemagne, 52 % des consommations intermédiaires des secteurs exportateurs étaient importées en 2012, contre 35 % en France, comme l'établit un document de travail de l'OFCE².

L'intérêt de cette étude est de souligner à nouveau la pertinence de la distinction entre secteur exposé (à la concurrence internationale) et secteur abrité. Alors qu'en France les salaires ont progressé à peu près de la même façon dans ces deux grands secteurs, le régime salarial allemand a conduit à des évolutions divergentes. Faut-il alors imiter le modèle allemand plus favorable à la compétitivité en dépit des inégalités croissantes élevées qu'il engendre³ ? C'est l'une des conclusions possibles de la note de France Stratégie. Elle conduit à préconiser une dévaluation du « taux de change interne », autrement dit la création d'un différentiel de salaires entre les deux grands secteurs, moyennant « une réforme du marché des biens et services du secteur abrité de l'économie, à travers sa modernisation qui combinerait intensification de la concurrence et modération salariale, exercerait une pression à la baisse sur le taux de change interne de la France et aiderait à résorber les déficits de son compte courant », comme le suggérait une autre note de France Stratégie⁴.

Cette question avait déjà été abordée dans une précédente chronique⁵, mais elle appelle de nouveaux commentaires, en lien avec l'actualité. Cette rentrée a été marquée en effet par un tir groupé de contributions visant à réformer le Code du travail⁶ : le livre de Robert Badinter et Antoine Lyon-Caen, les rapports de Terra Nova et de l'Institut Montaigne et enfin celui de Jean-Denis

¹ Odile Chagny et Frédéric Lainé, « [Comment se comparent les salaires entre la France et l'Allemagne ?](#) », France Stratégie, Note n°33, Août 2015.

² Mathilde Le Moigne et Xavier Ragot, « [France et Allemagne : une histoire du désajustement européen](#) », OFCE, *document de travail* n° 17, juin 2015.

³ Christophe Blot, Odile Chagny et Sabine Le Bayon, *Faut-il suivre le modèle allemand ?*, La Documentation française, 2015

⁴ Mouhamadou Sy, « [Réduire le déficit des échanges extérieurs de la France. Le rôle du taux de change interne](#) », France Stratégie, note d'analyse, septembre 2014.

⁵ Michel Husson, « [Les salariés "abrités" : une nouvelle cible ?](#) », *AlterEcoPlus*, 4 décembre 2014.

⁶ Qui est, selon Pierre Gattaz, « le fléau numéro 1 des patrons français », *Europe 1*, 26 août 2015.

Combrexelle, commandé par le premier ministre. Sous prétexte de simplification d'un texte « anxiogène » (*dixit* Gattaz), le point commun de ces propositions est, pour reprendre la formule de Terra Nova, « de faire, dans un premier temps, de la dérogation conventionnelle la règle ». Il s'agit bien d'inverser la hiérarchie des normes, comme l'explique Jean-Denis Combrexelle⁷ : « l'accord d'entreprise s'applique en priorité, à défaut s'appliquent les stipulations supplétives de l'accord de branche, à défaut d'accord collectif d'entreprise ou de branche s'appliquent les dispositions supplétives, qualifiées explicitement comme telles, du code du travail ».

On laissera évidemment aux juristes le soin d'évaluer la portée de telles propositions, mais il revient à l'économiste de faire le lien entre ces transformations du droit du travail et la logique économique. Décentraliser la négociation collective est en cohérence parfaite avec la volonté d'indexer les trajectoires salariales sur les performances spécifiques de leur entreprise. Et on peut citer à nouveau la formule très parlante de Patrick Artus qui propose une « décorrélation des salaires entre l'industrie et le reste de l'économie, obtenue en organisant les négociations salariales pour qu'il y ait un lien fort localement entre les hausses de salaire et la profitabilité, la compétitivité, de chacune des entreprises »⁸.

Il y a plusieurs raisons de s'opposer à une telle orientation, d'abord parce que son objectif est en fin de compte de creuser les inégalités salariales au bénéfice de la compétitivité. Outre le refus d'une telle dislocation du modèle social, on peut se demander s'il est très intelligent de vouloir imiter l'Allemagne, au moment où elle instaure un salaire minimum, justement en raison du caractère peu soutenable d'un tel modèle. Et c'est une grande naïveté, ou une grande hypocrisie, de suggérer que la complexité et le poids du Code du travail suffisent à expliquer les pertes de parts de marché de la France et l'incrustation du chômage.

Quelle est l'alternative ? Pour certains économistes, notamment ceux de l'OFCE, le meilleur moyen pour réduire les déséquilibres commerciaux à l'intérieur de l'Europe serait une relance des salaires dans les pays à excédent commercial : « il faut plutôt augmenter les salaires dans les pays en surplus, comme l'Allemagne, en utilisant par exemple le salaire minimum comme instrument » résume le président de l'OFCE⁹.

Mais on ne fait que déplacer le problème. L'exercice mené en ce sens par les économistes de trois instituts¹⁰ repose sur l'hypothèse suivante : le salaire minimum augmenterait de 1 % dans les pays à déficit, de 3 % dans les pays à excédent, et de 2 % dans les pays en équilibre. Le résultat est certes une réduction des déséquilibres commerciaux, puisque les prix des pays à excédent augmentent plus vite, mais cette règle aurait aussi pour effet une progression plus rapide des salaires dans les pays riches. On ne sort donc pas de la contradiction entre la cohésion sociale dans l'Union européenne et les impératifs de la compétitivité. Peut-être n'y a-t-il pas de solution viable à ce dilemme, en dehors d'un degré supplémentaire d'unification économique qui semble hors d'atteinte. Peut-être en est-on réduit à mettre en avant un projet de salaire minimum européen indexant, dans chaque pays, le salaire minimum au salaire médian afin de bloquer les dérives salariales exigées par le tout-compétitivité.

⁷ Jean-Denis Combrexelle, [La négociation collective, le travail et l'emploi](#), Rapport au premier ministre, 9 septembre 2015.

⁸ Patrick Artus, « [Quelles politiques économiques dans une économie où l'industrie a un problème d'offre ?](#) », Natixis, *Flash* n°666, 5 septembre 2014.

⁹ Xavier Ragot et Mathilde Le Moigne, « [La modération salariale en Allemagne à l'origine des difficultés économiques](#) de la France », *blog* OFCE, 7 septembre 2015.

¹⁰ OFCE-IMK-ECLM, [Independent Annual Growth Survey](#), 2014, chapitre 3: « Supporting rebalancing through wage coordination ».