



## **Introduction**

Aujourd'hui, une personne active sur deux dans le monde est un salarié. La masse salariale globale représente peut-être 40% du PIB mondial.

◇ Dans les pays avancés, les salaires constituent actuellement 40 à 50% du PIB, 50 à 70% du revenu des ménages et 90% des effectifs de la main-d'œuvre au travail. Dans les pays émergents, ces chiffres sont respectivement : 35 à 40% du PIB, 40 à 50% du revenu des ménages et 50% de la main-d'œuvre. Cependant, il existe des différences importantes sur le marché du travail dans les deux types d'économies : l'existence de secteurs économiquement « organisés » ou non organisés (économie informelle), l'importance relative de la main-d'œuvre rurale et la présence d'assurances sociales ou non.

◇ Principal revenu des salariés et coût important pour les employeurs, les salaires sont généralement ajustés à la croissance globale de l'économie (valeur ajoutée).

◇ Aucun salaire n'est isolé, il fait partie d'un système très différencié, formé de milliers de niveaux de rémunération liés à la qualification de l'individu, à ses responsabilités et à sa place dans le circuit économique

## **Salaires et mondialisation**

La mondialisation n'est pas le seul facteur agissant dans l'évolution des économies contemporaines, mais elle englobe d'autres composantes économiques telles que l'innovation, la formation de capital ou la qualification de la main-d'œuvre. Elle a des effets sur la production, les flux commerciaux et la structure du marché, mais aussi sur les prix, les coûts et les revenus. Si le premier ensemble de dimensions a été étudié en partie, à travers une littérature qui compte déjà des centaines de références, le deuxième composant est moins souvent discuté<sup>1</sup>. La dimension « prix / revenu » de la mondialisation est elle-même extrêmement large (pouvoir d'achat, inflation, prix relatifs, termes de l'échange), le réseau WAGE entend concentrer ses analyses sur les salaires qui mesurent à la fois le prix et le revenu du travail salarié. Ce prix du travail lui-même offre deux versants, l'un statistique et

---

<sup>1</sup> Extraits d'une bibliographie dont les premiers titres ont été publiés dans les années 1990, voici quelques références : Epifani, P, Gancia, G, "The Skill Bias of World Trade", *The Economic Journal*, July 2008, vol. 118, p 927-960, Gindling, T. H, Terrell, K, "Minimum Wages, Inequality and Globalization", Bonn, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, *Discussion Paper* n° 1160, mai 2004, 24 p, Holz C. A, Mehrotra, A, "Wage and price dynamics in a large emerging economy: The case of China", BRI, *Working papers* n°409, Avril 2013, 18 p. Huwart, J-Y, Verdier, L, "Does globalisation promote employment?", *Economic Globalisation: Origins and consequences*, OECD, 2013, p 88-107, Slaughter, M, Swagel, P, "The Effect of Globalisation on Wages in the Advanced Economies", *IMF Working Papers* 97/43, 1997, 33 p

quantifiable, le salaire annuel moyen, l'autre plus psychologique, la perception socioculturelle des salaires<sup>2</sup>.

### Question principale du réseau : assiste-t-on à une convergence internationale des salaires depuis les années 1950 ou non ?

Le **questionnement** peut être lui-même divisé en trois composantes :

1. La convergence globale des salaires (possible ou non)
2. La question d'un salaire décent et des différents types de dispersion des salaires.  
[Dispersion salariale et inégalités : augmentation ou diminution ?]
3. Stratégies salariales et politiques salariales

#### 1. A propos de la convergence globale des salaires dans le temps

Entre 1950 et 1980, les salaires dans les économies avancées ont augmenté plus rapidement que ceux des (futurs) pays émergents. La situation s'est inversée dans les années 1980 : les salaires dans les pays émergents ont augmenté plus rapidement que ceux des pays développés. Est-ce simultanéité ou causalité ? La croissance rapide de certains pays émergents entraîne-t-elle un ralentissement de celle des autres pays ?

#### 2. Sur la question d'un salaire décent et des différents types de dispersion des salaires.

Cette convergence approximative des niveaux moyens est-elle accompagnée d'une péréquation interne marginale des salaires ? Ou d'une aggravation des disparités soit par une expansion variable des qualifications, soit par une croissance sectorielle différentielle de la productivité ? Des exemples de disparités pourraient être analysés pour répondre à la question, inégalités entre les États, écarts interdéciles, écart salarial hommes-femmes, etc.

#### 3. Stratégies salariales et politiques salariales

Les salaires font également l'objet d'une stratégie, consciente ou implicite : de la part des employés eux-mêmes, de la part des entreprises, des syndicats, des pouvoirs publics. Les employés prévoient (ou non) une formation qui entraînera un certain salaire, les syndicats défendent certaines positions en matière d'emploi, d'organisation du travail et de rémunération, les autorités publiques (nationales/fédérales ou locales) assurent la rémunération des fonctionnaires dont les grilles salariales représentent souvent la partie centrale des échelles salariales d'un pays, définissent les lois sociales, fixent parfois un salaire minimum

Peut-on définir des stratégies salariales explicites et construites, selon les agents économiques ? Ne sont-elles pas le résultat d'habitudes et de compromis entre agents ? Dans les relations professionnelles, on parle d'une prépondérance des employeurs par rapport aux syndicats d'employés depuis les années 1980 : pouvons-nous comparer ce point avec la période antérieure à 1980 et est-ce vrai pour tous les continents, avec quelles conséquences ?

---

<sup>2</sup> La sensibilité de l'opinion publique, influencée par l'interaction de l'analyse économique (OCDE, FMI, OIT) et de sa résonance médiatique, doit être considérée en dehors du déploiement de processus économiques concrets. Les deux dimensions évoluent ensemble et à côté de la perception socioculturelle, en tant que représentation des attentes et des stratégies des agents, contribuent à l'évolution du revenu

## 1. Convergence globale des salaires (possible ou non ?)

### 1.1. Evolution moyenne des salaires à long terme depuis les années 1950-1960 :

#### Le grand renversement des années 80 (pays avancés / pays émergents)

Les marchés du travail peuvent être régionaux ou mondiaux dans certains types d'activités, mais le cas le plus fréquent est le marché national du travail, influencé principalement par le marché mondial moyen et, secondairement, par les marchés nationaux environnants ou en connexion, selon les niveaux de qualification.

#### Évolution générale à long terme depuis les années 1950

Dans les économies avancées, une croissance rapide des salaires peut être observée jusqu'en 1980, puis un mouvement plus lent de 1980 à aujourd'hui. Entre 1950 et 1980, la croissance et les salaires dans les économies avancées ont augmenté plus rapidement que ceux des pays émergents. La situation s'est inversée dans les années 1980 : les salaires dans les pays émergents croissent plus rapidement que ceux des pays développés (exemples en figure 1)

Au niveau macroéconomique, de 1945 à environ 1980, la croissance et les revenus salariaux augmentent rapidement en Europe et en Amérique du Nord et plus lentement sur les autres continents. Par exemple, le PIB en Europe a augmenté de 5% par an et les salaires de 4%, tandis que le PIB de l'Inde a augmenté de 3% par an et le salaire moyen un peu moins. À partir des années 1980, la situation a été inversée : la croissance et les salaires ont augmenté plus rapidement dans les pays émergents comme l'Inde, le Brésil, la Chine ou l'Afrique du Sud. Le PIB européen a augmenté de moins de 2% par rapport à 1980 et les salaires d'environ 1% par an. Le PIB de l'Inde a augmenté de 6% par an et le salaire de 4%.

Parmi les nombreux biais qui peuvent perturber la comparaison entre la croissance et la masse salariale, il y a l'évolution de la population active dans chaque État<sup>3</sup>. Les données démographiques ont profondément changé. L'Europe par exemple, est passée de 400 millions d'habitants en 1950 à 500 millions aujourd'hui, de 16% de la population mondiale à 8%. Son PIB est passé de 30% du PIB mondial en 1950 à 20% aujourd'hui. À l'heure actuelle, trois pays émergents (Inde, Chine, Brésil) représentent 40% de la population mondiale et leur part du PIB mondial est passée de moins de 10% en 1950 à 20% aujourd'hui, ce qui équivaut à la production de l'Europe ou à celle des États-Unis.

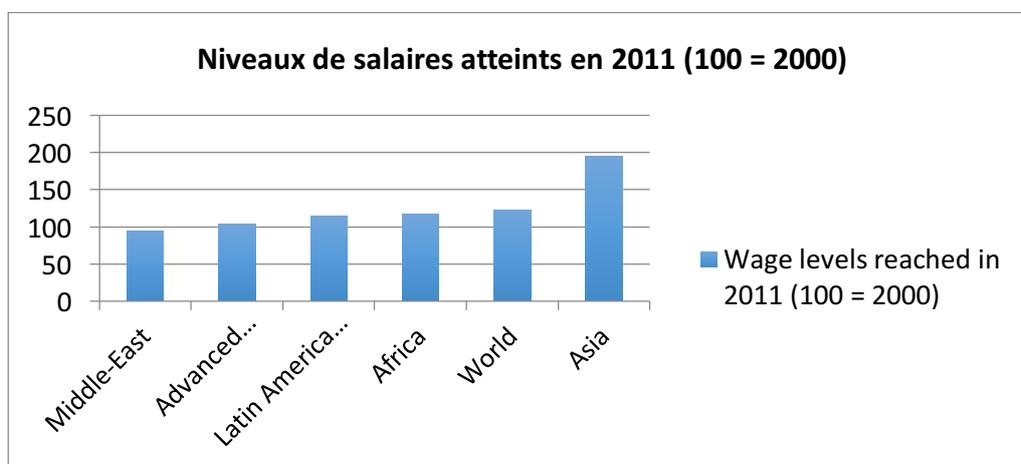
#### Depuis 1995, les salaires mondiaux ont augmenté autour de 2% par an et le PIB de l'ordre de 3,5 à 4%

À partir de 1995, l'OIT dispose de meilleures statistiques à l'échelle mondiale, suffisamment homogènes pour permettre des comparaisons acceptables. Le PIB mondial a augmenté depuis 1995 entre 3,5 et 3,8% par an. En comparaison, on constate que les salaires moyens ont augmenté en moyenne d'environ la moitié de ce taux (2%), avec des différences significatives entre :

- Les pays avancés : 1%
  - Les pays émergents : 3 à 5%, avec beaucoup de situations hétérogènes, par exemple la Chine, entre 5 et 8%, ou l'Inde et le Brésil, environ 3%
- (BIT, *Rapport mondial sur les salaires*, passim, 2008-2017)

<sup>3</sup> L'Union européenne représente environ 160 millions de salariés sur une population active de 200 millions et le monde entre 1,2 et 1,5 milliard de salariés de 2,5 à 3 milliards

**Figure 1. Depuis 2000, les salaires augmentent rapidement en Asie, mais lentement dans les pays développés (et au Moyen-Orient)**



Source : ILO, *Global Wage Report*, 2012-13

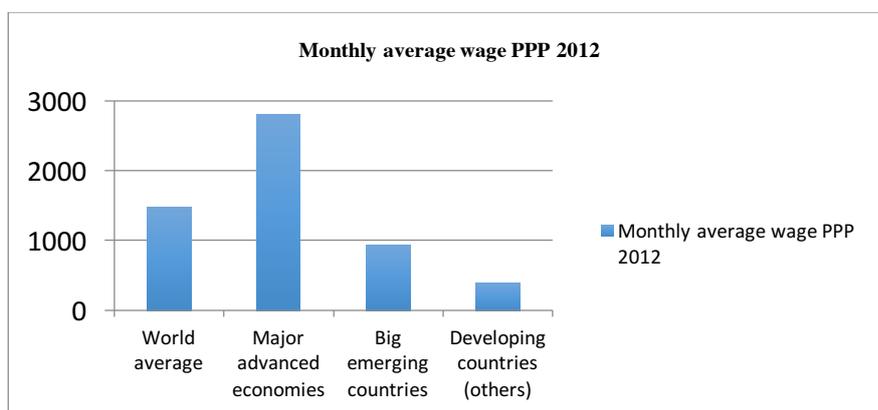
### Moyenne et variance

En ce qui concerne les questions salariales, on utilise largement les moyennes pour effectuer des comparaisons entre les pays et au fil du temps, mais on peut voir très rapidement que la dispersion est la règle

Les graphiques ci-dessous montrent les phénomènes de dispersion entre les sous-groupes de pays classés selon le niveau de vie (figure 2), entre les pays avancés et les pays émergents (figure 3) et dans le sous-groupe des pays émergents (figure 4)

En parité de pouvoir d'achat (PPA), avec un salaire mensuel brut de 1.500 \$ en 2012, les habitants des pays avancés reçoivent deux fois plus que la moyenne planétaire, ceux des principaux pays émergents environ les deux tiers de cette même moyenne, ceux des autres pays en développement un petit tiers (Fig. 2)

**Figure 2. Dispersion géographique des salaires entre les régions du monde**  
Salaire moyen mensuel brut en \$ PPP 2012



Source : ILO, *Global Wage Report*, 2014-15.

Alors que l'écart entre les plus riches des économies avancées (3.000 dollars) et les pays en développement à bas salaire (200 à 400 dollars) reste considérable (de 1 à 10), comme le montre la figure 3, l'écart entre les différents pays émergents eux-mêmes apparaît également

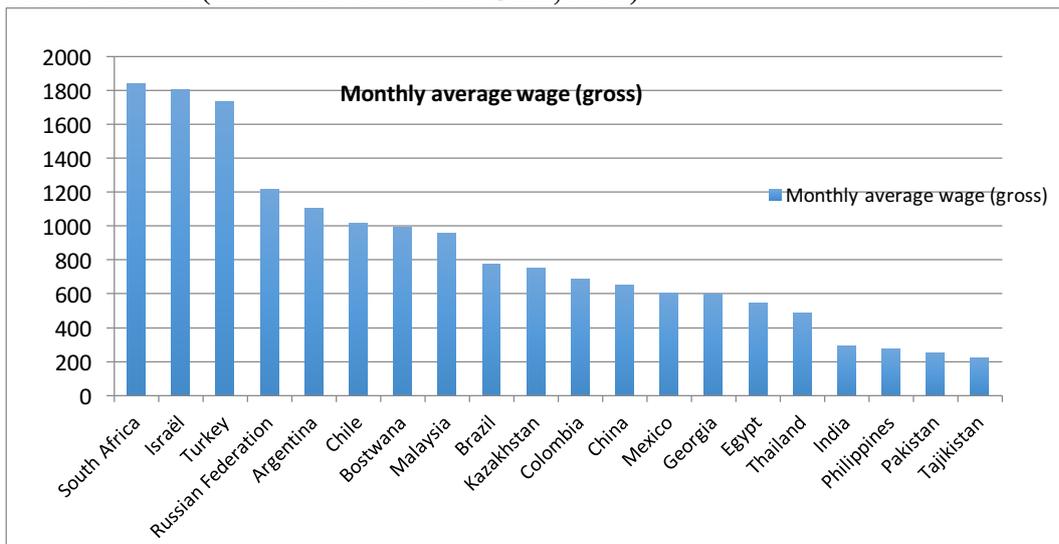
important (de 1 à 9), entre les plus avancés (1,800 \$) et les moins favorisés (200 \$), comme le montre la figure 4.

**Fig.3. Salaire moyen mensuel (brut) dans les pays avancés et émergents en dollars américains 2012 (PPA)**



Source : OECD, base de données

**Figure 4. Exemple de disparités internes dans les pays émergents : salaires mensuels bruts en 2012 (en dollars des Etats-Unis, PPA)**



Source : OECD, base de données

### . Comparaison pays développés / pays émergents : méthodologie

Dans ces comparaisons, il faut dépasser les ratios arithmétiques et tenir compte de plusieurs facteurs socio-économiques, politiques et culturels qui relativisent ou influencent les distorsions. Nous pouvons observer dans les pays émergents et en développement :

- Une proportion supérieure de travailleurs agricoles, impliquant des salaires généralement inférieurs à la moyenne
- L'importance de l'économie informelle et familiale, qui reste mal enregistrée (sous-monetisée, sous-fiscalisée).
- L'importance relative des travailleurs indépendants (artisans, commerçants, travailleurs sous contrat) : ce ne sont pas des employés
- Un taux élevé de travailleurs pauvres (plus que d'employés) à proximité du salaire minimum

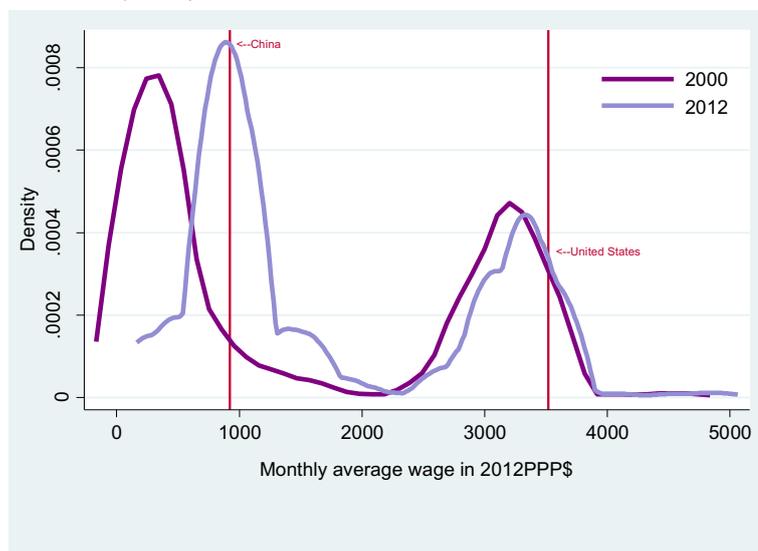
- Une différence significative entre les hommes et les femmes : une qualification professionnelle moins élevée des femmes et des filles
- Le manque relatif d'Etat social et d'assurances sociales

## 1. 2. Hypothèse de convergence : tendance à égaliser les prix du travail salarié par le commerce international

La tendance à l'égalisation des prix du travail salarié s'est propagée par le commerce international et la mondialisation (Théorème HOS, Heckscher-Ohlin-Samuelson, 1919-1933-1941, en tenant compte de ses limites). Cette égalisation des revenus relatifs et absolus des facteurs devrait apparaître entre les nations, en tenant compte des qualifications : égalisation des salaires entre les ingénieurs, entre les actifs de qualification intermédiaire, entre les ouvriers, pour tous les pays qui font du commerce ensemble<sup>4</sup>. Une égalisation des revenus de capital homogène (avec même productivité du capital et même risque encouru) peut également être observée pour tous les pays qui commercent. L'expansion du commerce, ayant égalisé les revenus des facteurs, au cours de son développement tend à égaliser les prix relatifs des facteurs et les prix absolus. Tout cela se vérifie si toutes les hypothèses sont tenues<sup>5</sup>.

L'OIT observe cette lente convergence (figure 5) : chaque point de la courbe représente le salaire moyen d'un pays. Nous observons que la courbe de 2012 s'est déplacée vers la droite par rapport à 2000, principalement en raison de la montée des pays émergents - même si le poids de la Chine tend à exagérer ce phénomène

**Figure 5. Convergence ? Evolution du positionnement des salaires mensuels moyens dans le monde (PPA) entre 2000 et 2012**



Source : ILO, *Global Wage Report*, 2014-15, p. 20

La vérification empirique des hypothèses HOS concernant les prix relatifs donne des résultats composites car les hypothèses du modèle, telles que celles de la concurrence pure et parfaite,

<sup>4</sup> Wolfgang Stolper, Paul Samuelson, "Protection and Real Wages", *Review of Economic Studies*, IX, November 1941, p. 58-67. Le théorème Heckscher-Ohlin (1919-1933) marque le point de départ de l'analyse contemporaine du commerce international, basée sur le théorème HO, qui prédit les processus et la structure des échanges. En 1941, Paul Samuelson et Wolfgang Stolper ont déduit de H-O un autre théorème sur la rémunération des facteurs, qui a été systématiquement incorporé dans la présentation du modèle, maintenant connu sous le nom de modèle HOS

<sup>5</sup> Voir par exemple : D. Salvatore, *International Economics*, New York, John Wiley & Sons, Inc. 2007, Chap. 5.

se rencontrent rarement dans le monde réel. Le théorème donne une tendance, mais le constat de son applicabilité est entravé par les différences de technologie, de fiscalité, d'organisation du marché du travail ou de coûts de transport, de droits de douane ou de barrières non tarifaires, de concurrence imparfaite et de viscosités du marché du travail, l'existence de plusieurs types de corporatismes, etc.

### **Conclusion.**

#### **Les différences restent très importantes entre les pays et les continents : le différentiel salarial et le potentiel migratoire**

Pourquoi la persistance de grands écarts de salaire à l'échelle mondiale et au sein des continents ?

Le « marché du travail » n'est pas comparable aux marchés des devises, des matières premières ou de l'information et reste segmenté par des effets socioculturels et des spécificités nationales (langue, droit du travail, assurances sociales). Le comblement très lent des écarts entre les pays s'explique en partie par les spécificités du marché du travail :

- De nombreux marchés du travail restent nationaux : langue parlée, différents droits sociaux et fiscaux, normes non explicites (habitudes), action syndicale
- La mobilité du travail est beaucoup plus faible que celle du capital : liens familiaux, réseaux sociaux, l'enracinement matériel (biens immobilier, éducation des enfants)
- Un certain nombre de sous-ensembles restent protégés : fonctionnaires salariés, professions réglementées, etc.

#### **Salaires et migrations**

La question de la convergence est directement liée à celle des mouvements migratoires dans lesquels l'écart salarial joue un certain rôle (même s'il n'est ni facteur unique ni facteur nécessairement décisif)

Par exemple, la Méditerranée est la zone de contact du monde, où les contrastes des salaires sont presque les plus élevés (1 à 8 en nominal entre le Maghreb et la France, de 1 à 4 en PPA).

Un calcul plus différencié des écarts entre pays, genre, secteurs, etc. pourrait être effectué. Nous avons, par exemple, des études au Maroc sur les motivations des émigrants, les aspirations de leur stratégie financière, leur minimisation des risques sociaux induits par la migration (effet de déclassement des migrants dans le pays d'arrivée)

## 2. Dispersion des salaires et inégalités : augmentation ou diminution ?

- Dispersion : répartition arithmétique des valeurs par rapport à la moyenne
- Disparité : distribution jugée disproportionnée par une société donnée

Dans tous les pays, il existe de grandes différences entre les individus, généralement liées aux différences de qualifications, d'âge, de sexe, de taille de l'entreprise ou de secteur. Selon le cas, une plus ou moins grande partie de ces différences constitue de véritables inégalités de traitement par rapport au travail effectué

### 2.1. Dispersion, disparités, inégalités

En cherchant à qualifier la « dispersion » des salaires (disparités / inégalités / injustices), le réseau WAGE pourrait s'efforcer d'examiner en particulier l'écart salarial entre hommes et femmes, la persistance des bas salaires, un indice Gini des salaires, etc.

Par exemple, l'Europe est aujourd'hui divisée en quatre ou cinq sous-groupes de développement différents. Dans les années 2000, le salaire brut annuel de l'UE oscille autour de 30.000 €. Cependant, il atteint 40.000 € à 50.000 € dans des pays où le niveau de vie est plus élevé (Danemark, Finlande, Luxembourg, Belgique), un niveau plus haut que celui des plus grandes économies comme la France, le Royaume-Uni (34.000 €) ou que l'Allemagne (38.000 €), tandis que l'Italie reste dans la moyenne. Les pays dont le niveau de salaire est le plus bas oscillent autour de 5.000 à 10.000 euros (Bulgarie, Roumanie, Lituanie, Slovaquie, Hongrie). Après ajustement en PPA, exprimé en dollars, nous trouvons encore un écart moyen interétatique important entre 1 à 3 et 1 à 2,5 (source : OCDE, 2012).

Dans cet exemple, le réseau pourrait viser à examiner le rôle des coûts du travail dans les exportations et l'attractivité des salaires dans les pays avancés pour les migrants potentiels. L'écart (PPA) entre l'Europe et les principaux pays émergents est de 1 à 3, avec les pays en développement de 1 à 7,5 et avec les PMA de 1 à 25.

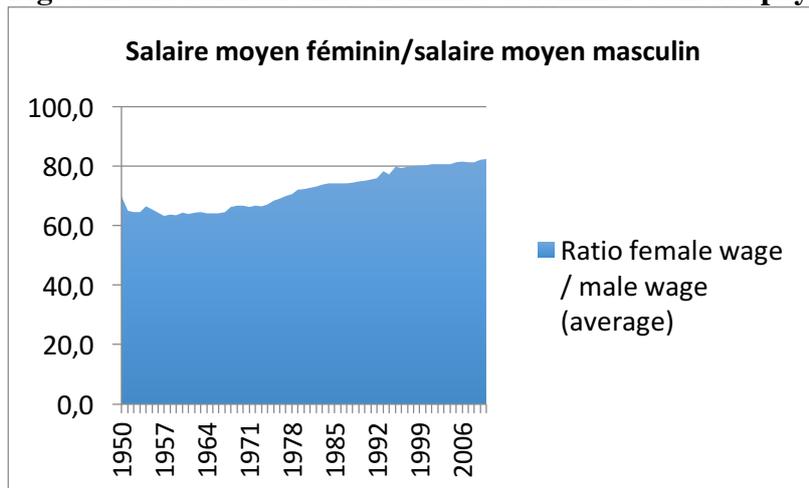
**Le salaire des jeunes** pourrait être l'un des principaux objectifs dans l'analyse des inégalités, car il capture de nombreux éléments. C'est une préoccupation majeure pour les pays avancés et aussi pour les leaders ou les politiques publiques des pays émergents. Les salaires des jeunes soulèvent la question de leur employabilité et impliquent également le système de formation et donc l'éducation ou l'efficacité du système universitaire. Toute cette chaîne conduit à la question du travail décent, conformément aux efforts de l'OIT

### 2.2. Écart salarial entre les hommes et les femmes

L'écart salarial entre les sexes est une préoccupation importante dans l'économie mondiale et pourrait être une approche intéressante de ce débat entre la dispersion et l'inégalité.

À l'heure actuelle, l'écart salarial mensuel entre hommes et femmes est d'environ 45% en Azerbaïdjan, 42% en Géorgie, 40% au Tadjikistan, 39% en Russie, 34% en Israël, mais de 25% au Canada, 20% en Allemagne, environ de 18% aux États-Unis et de 15% en Pologne. En Inde, dans le secteur formel, l'écart est actuellement de 25%, mais il était de 45% dans les années 90. Il varie considérablement d'un État indien à l'autre et selon l'âge et la qualification. Mais ces chiffres concernent le secteur formel : les femmes travaillent toujours principalement dans le secteur informel et dans les zones rurales, où des écarts de salaire de 30 à 50% avec les hommes sont possibles.

**Fig. 6. Écart salarial entre hommes et femmes dans les pays avancés (France 1951-2011)**



Source : INSEE, base de données

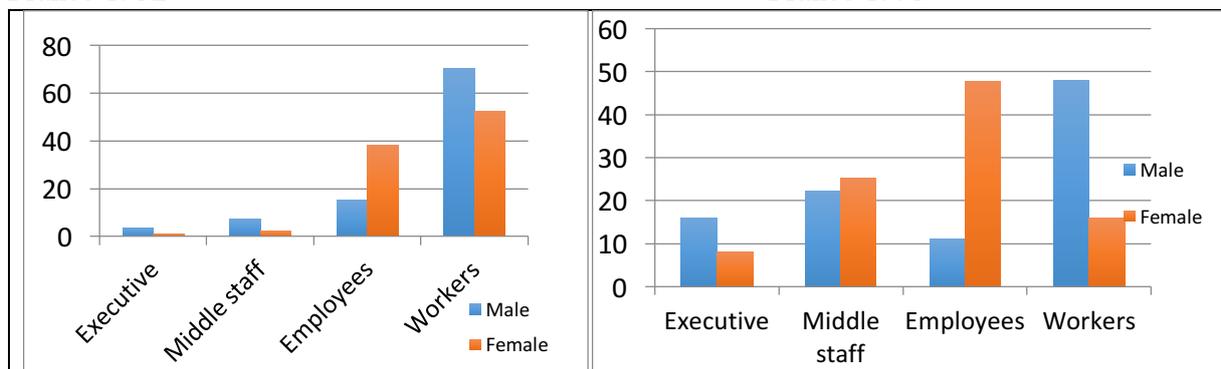
Dans les pays émergents et les pays en développement, l'écart entre les sexes est plus élevé, entre 40 et 50%, parce que les femmes sont moins qualifiées, occupent plus souvent des emplois ruraux et se trouvent dans l'économie informelle. Avec l'accélération économique et sociale, la structure du travail évolue vers l'industrie, les villes, les services et les technologies avancées. L'écart peut augmenter si la qualification des femmes change peu ou, à l'inverse, diminuer si la qualification des femmes suit le développement général. La réduction de l'écart peut fonctionner comme un indice de développement social pour le pays

Cependant, nous devons faire attention aux biais, en particulier à ces écarts de qualification. On constate à partir de la figure 7 qu'en 1995, en France, la proportion d'hommes et de femmes salariés en tant que personnel de niveau intermédiaire est équivalente. Ensuite, la surreprésentation des femmes parmi les employés est compensée par celle des hommes parmi les ouvriers. Dans les postes de direction, cependant, il y a deux fois plus d'hommes que de femmes. Le salaire moyen masculin est en partie augmenté par cette lacune dans l'emploi dans les postes les plus élevés

**Figure 7. Répartition de la main-d'œuvre masculine et féminine selon le type d'emploi France 1952-1995**

France 1952

France 1995

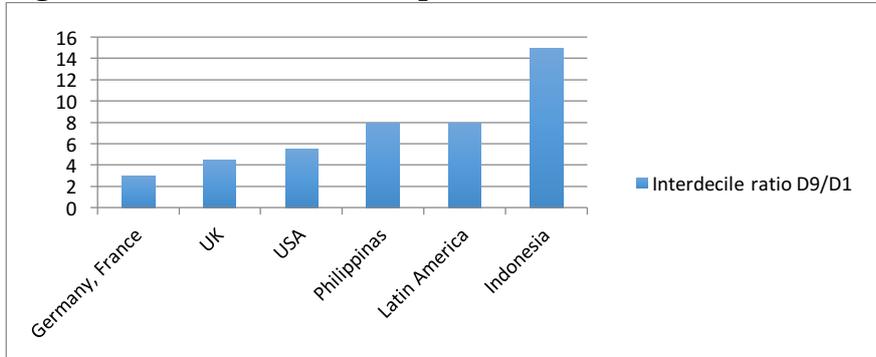


Source : Friez (Adrien), Julhès (Martine), « Séries longues 1950-1996 », INSEE, *INSEE- Résultats, Emplois- Revenus*, n°136, 1998, p. 9

### 2.3. La diversité des critères de dispersion statistique [inégalités salariales potentielles]

Plusieurs critères permettent d'appréhender la dispersion des salaires et ensuite, sous conditions, de la qualifier d'inégalité : l'écart interdécile D9 / D1 est plus élevé aux États-Unis qu'en Europe et plus important dans les pays émergents que dans les pays avancés (figure 8).

**Fig. 8. Le ratio interdécile, en particulier D9 / D1 (Dans la décennie 2000)**

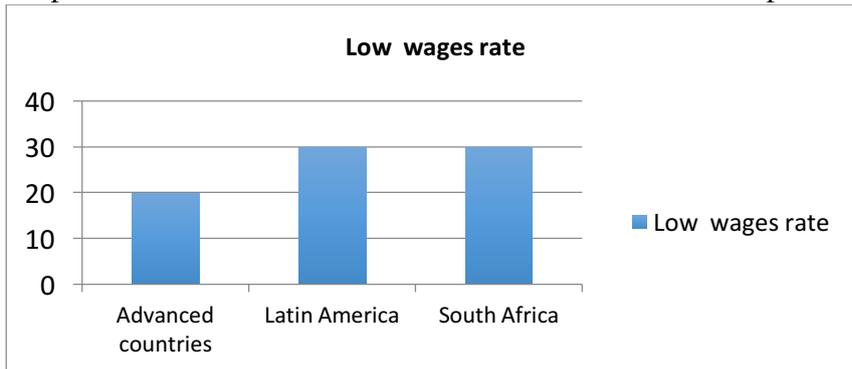


Source : OIT, *Global Wage Report*, 2012-13

Un autre critère intéressant est le pourcentage de bas salaires au voisinage du salaire minimum (jusqu'à 1,4 fois), où les pays émergents offrent des écarts plus importants (fig. 9)

**Figure 9. Taux de bas salaires [depuis 1995] en %**

Proportion des salariés rémunérés au salaire minimum et à proximité (1,2 à 1,4 sal. mini)



Source : ILO, *Global Wage Report*, 2012-13.

. L'établissement d'un indice Gini des salaires pourrait être un objectif pour le réseau WAGE.

. Moins étudiés sont les écarts de salaire entre le travail intellectuel et le travail manuel, les ingénieurs et les ouvriers, les industries à forte intensité de savoir et les industries plus traditionnelles. De tels écarts salariaux s'élargissent si nous testons des données dynamiques pour différents pays pour la période 1960-2010.

. D'autre part, nous pourrions comparer les indices salariaux pour les industries à forte intensité de connaissance de différents pays afin de tester l'hypothèse de convergence des salaires. Nous pourrions nous attendre à voir ce processus de convergence à l'œuvre.

. Dans ces cas (écarts hommes-femmes, D9 / D1, indice de Gini), les pays émergents enregistrent des écarts internes plus importants liés à une croissance économique plus rapide, qui accélère l'augmentation des revenus supérieurs à la hausse, plus rapidement qu'au bas de l'échelle salariale. La grille de salaire s'ouvre vers le haut, probablement pour un temps, selon l'intuition de la courbe de Kuznets<sup>6</sup>, même en tenant compte des critiques de Thomas Piketty<sup>7</sup>.

<sup>6</sup> S. Kuznets, 1955, "Economic Growth and Income Inequality", *American Economic Review*, Vol. N°45, p.1-28

<sup>7</sup> T. Piketty, "The Kuznets' curve, yesterday and tomorrow", in Banerjee, A., Benabou, R., Mookerjee, D., (Ed), *Understanding poverty*, Oxford, Oxford University Press, 2005. La réduction des inégalités n'est pas associée



Le parallélisme des deux cartes est simplifié, les données étant agrégées au niveau de chaque Etat indien. Cependant, il permet une certaine correspondance entre le niveau de qualification et le niveau de vie. La corrélation cartographique n'est pas optimale car elle dépend aussi de la population absolue de l'Etat, de sa position géographique, de son degré relatif de ruralité, etc. On peut observer que les États ayant le plus haut niveau d'alphabétisation (90%) comme le Maharashtra (Bombay) ou le Kerala dans le sud-ouest offrent également des niveaux de vie supérieurs à la moyenne (en couleur bleue, entre 1 et 1,5 lakh, soit 100.000 à 150.000 roupies indiennes)

À l'inverse, les Etats avec un niveau d'alphabétisation inférieur (60-70%), tels que ceux de l'Uttar Pradesh ou du Bihar dans la vallée du Gange, ont également un niveau de vie inférieur à la moyenne (en rouge, inférieur à 50.000 roupies).

### 3. 2. Politiques salariales

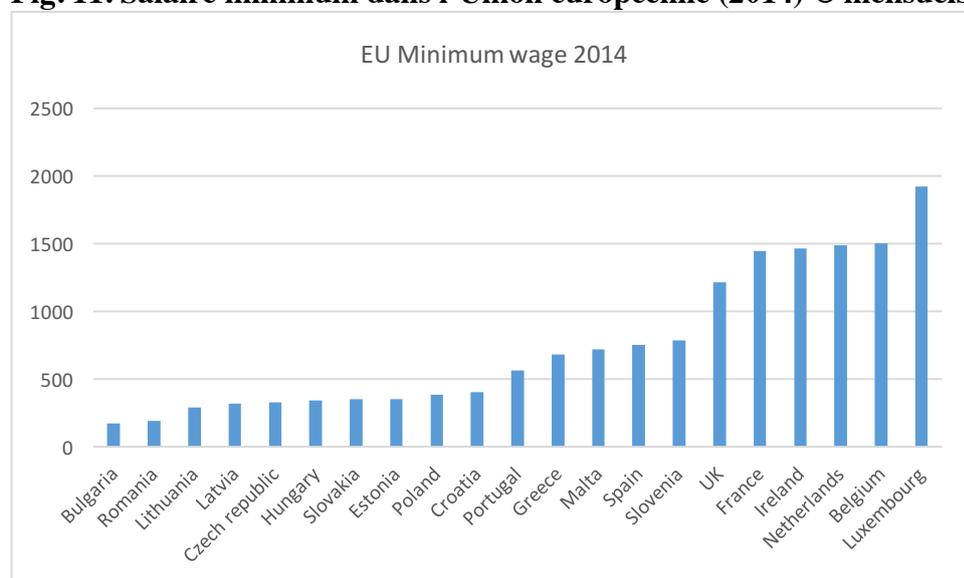
L'intervention du gouvernement national, fédéral ou régional dans une sorte de « politique salariale » est relativement présente dans la plupart des pays.

Elle prend plusieurs formes. Certaines sont explicitement et directement liées aux salaires : la fixation et l'évolution des salaires des fonctionnaires, le code du travail dans son ensemble et son degré de respect, la définition d'un salaire minimum, l'accent mis sur l'écart salarial entre hommes et femmes.

Certains aspects sont plus indirects et moins explicites tels que : la politique d'éducation (niveau moyen de diplôme de la population active), la politique de santé (condition physique et morale générale des jeunes et de la main-d'œuvre), le système politique, l'ordre public et le respect des lois, le respect des droits de propriété, etc.

Toutes ces actions ont fait l'objet d'une littérature abondante, mais l'idée serait de regrouper ces analyses des politiques en examinant leurs interactions.

**Fig. 11. Salaire minimum dans l'Union européenne (2014) € mensuels courants**



Source : Eurostat

Prenons **les politiques de salaire minimum** comme exemple (Fig. 11). Le sujet est plutôt controversé. Pour une partie des experts, le salaire minimum crée un effet de seuil qui entrave l'embauche. Pour une autre partie, il garantit un niveau de vie décent, l'inclusion sociale et la consommation finale. Nous trouvons, d'une part, l'insistance sur un salaire considéré comme

coût, et d'autre part, l'accent mis sur un salaire considéré comme un revenu, le salaire étant les deux en même temps.

Souvent, une partie du débat est faussée par le niveau relatif du salaire minimum. Aux États-Unis, le salaire minimum existe depuis 1938, mais il est très faible. Le graphique de la figure 11 montre la diversité des niveaux de salaire minimum dans l'Union européenne pour l'année 2014

La proximité géographique de ces États et les écarts de salaire peuvent jouer en faveur des flux migratoires des pays où la rémunération est la plus faible vers les pays ayant la plus haute rémunération. En fait, les mouvements ne sont pas aussi importants que l'on pourrait imaginer en raison de différences dans les langues, les codes du travail et les systèmes de santé et d'assurances sociales.

Si l'on ajoute l'accueil mitigé accordé par la population autochtone à la main-d'œuvre provenant d'autres États, y compris depuis la même zone européenne, on comprend pourquoi l'écart de salaire, souvent absorbé par le différentiel de prix des biens et services dans le pays d'arrivée, ne développe pas de flux démographiques intra-européens plus importants.

### 3.3. Stratégies salariales des entreprises

Toutes les entreprises ont une «stratégie salariale», mais celle-ci est souvent induite, même implicite et non formulée : l'entrepreneur, le patron ou le comité de gestion fixe des objectifs en termes de chiffre d'affaires, de rentabilité, d'investissement, de stratégie marketing, etc., et le volume ou l'évolution des salaires sont déduits à titre d'objectifs secondaires, en tenant compte de paramètres plus larges tels que les charges sociales liées à la main-d'œuvre, les prix en hausse ou le turnover des employés (augmentation des salaires pour conserver des personnes qualifiées, par exemple).

En ce qui concerne la stratégie salariale de l'entreprise, le réseau accueille des articles sur des cas spécifiques<sup>8</sup> ou des réflexions sur une éventuelle coopération avec des entreprises ou des syndicats professionnels grâce à des entretiens individuels, des ateliers de réflexion (grandes entreprises ou PME), dans différents secteurs industriels et de services et dans différentes régions.

Dans le détail, la stratégie salariale de la société comprend :

- Son existence et son aspect général : conscient ou délibéré d'un côté, ou moins programmé et plus « passif » (par défaut) de l'autre
- Son niveau de gestion dans les entreprises : par le directeur général seulement ou par une équipe de direction. Interrogation sur le rôle des représentants syndicaux (en fonction de la taille et du secteur, etc.), en tenant compte des recommandations de la profession, du gouvernement, de la banque centrale ou des pouvoirs publics en général, du rôle de la fiscalité et des charges sociales, etc.
- Son type : type de recrutement et qualification de la main-d'œuvre, présence plus ou moins détaillée de prestations sociales, communication interne et externe sur le sujet (responsabilité sociale de l'entreprise)
- Son efficacité : sa relation avec la productivité, l'environnement collectif de travail, l'efficacité effectivement testée et examinée ou non (audit), le rôle de l'analyse comptable, l'attribution des primes, la prise en compte relative des syndicats, le rôle des chefs d'équipe, etc.

---

<sup>8</sup> Par exemple Jimmyn Parc, "The Economic Profitability of Corporation, the Wages as Secondary Component: A Case Study of Korean Automobile Industry", in: *Wages and globalisation since the 1950s: convergence and disparities*, M-P. Chelini, dir, Bern, Peter Lang, 2017 ou 2018

Pour un employeur, la performance économique et la rentabilité sont essentielles, mais la question peut se poser sur les modes et les volumes de rémunération, qui sont eux-mêmes fonction de la qualification, du niveau de responsabilité et de la productivité apparente (toujours difficile à définir en termes monétaires) du salarié

Une approche élémentaire permettrait de distinguer :

- Des secteurs de base avec un volume important de main-d'œuvre insuffisamment qualifiée, où la masse salariale pèse lourdement sur les coûts (certaines branches métallurgiques ou textiles)
- Les secteurs à forte intensité de capital et d'innovation à faible volume de masse salariale et à main-d'œuvre qualifiée et bien rémunérée (chimie-pharmacie)
- Les secteurs de services à forte valeur ajoutée (finances, conseil), très innovants et qui paient bien une main-d'œuvre hautement qualifiée susceptible de partir chez les concurrents, mais où la masse salariale représente néanmoins la moitié des coûts.

On pourrait organiser pour creuser l'analyse, des ateliers (ou des entretiens) avec des employeurs, des directeurs des ressources humaines et des entreprises en général, des décideurs des collectivités territoriales, des syndicats, etc. Le groupe WAGE met en place un programme de recherche sur la stratégie salariale des entreprises et les salariés en collaboration avec les syndicats professionnels et plusieurs entreprises situées dans l'environnement proche de ceux de ses membres qui travaillent sur ce sujet.

### Conclusion

- L'importance des salaires pour la vie quotidienne et pour l'économie mondiale (40 à 50% du PIB)
- La croissance salariale est plutôt indexée sur la croissance globale et la productivité, puis sur le volume d'emplois, enfin sur les prix
- L'importance de la politique publique des salaires (service public, salaire minimum, système éducatif), des stratégies individuelles (qualification), avec l'aide des syndicats et le soutien d'une stratégie salariale positive des entreprises

Tous ces programmes de recherche, enquêtes et échanges sont conçus pour créer des conditions conformes aux objectifs de l'OIT en vue d'une stratégie générale des salaires plus efficace (voir, par exemple, la théorie du salaire d'efficacité) dans les PME, les entreprises multinationales, les entreprises publiques ou les associations. Ce mouvement serait bénéfique pour la rentabilité des entreprises elles-mêmes et pour les employés. Avec une masse salariale représentant la moitié du PIB mondial, l'effet de levier sur la croissance économique et le moral général de l'opinion publique semble évident.

Dans les pays avancés, cela pourrait contribuer à réduire la morosité d'une partie de la population active. Dans les pays émergents, cela pourrait aider à réguler les écarts significatifs entre les entreprises, les régions, les hommes et les femmes, etc.