

Projet « Anciennes et nouvelles formes de rémunération salariale »

*Jacky FAYOLLE, Jean-Marie PERNOT (groupe Revenu salarial),
Christian DUFOUR, Adelheid HEGE, Udo REHFELDT (groupe Relations
professionnelles), Michel HUSSON, Catherine SAUVIAT (groupe Emploi)*

La détermination, macroéconomique et locale, des salaires et l'évolution même des modalités prises par les rémunérations salariales ou para-salariales sont naturellement partie intégrante du champ d'investigation de l'IRES. Elles n'ont cependant pas toujours été au premier plan de son activité au cours des dernières années, en raison bien sûr des ressources disponibles au sein de l'Institut, mais peut-être aussi parce qu'un « fatalisme salarial » a largement contaminé l'ensemble de la société au cours des dernières décennies : le salaire est (re)devenu ce que le marché en fait et il n'y aurait pas là matière à beaucoup philosopher. Pourtant les syndicalistes remarquent qu'une part importante des luttes revendicatives a pour objet les rémunérations. Aussi, le besoin d'un investissement analytique sur les voies et les enjeux de ce « retour du marché » dans la détermination et la dynamique des salaires justifie la mise sur pied de ce projet « *Anciennes et nouvelles formes de rémunération salariale* », comme l'un des prolongements du précédent programme transversal « *Mondialisation financière et gestion du rapport salarial* ». Le « retour du marché » contraint en profondeur la formation et la dynamique des salaires, à l'échelle collective aussi bien qu'individuelle. Aussi bien le « salaire de réservation » du candidat à l'emploi, supposé décider de son acceptation d'une offre d'emploi, que la « biographie salariale » du travailleur sont devenues, au cours des dernières décennies, plus sensibles aux conditions de marché gouvernant l'accès à l'emploi. Les carrières individuelles sont de plus en plus différenciées au sein des générations qui sont entrées sur le marché du travail après la fin des Trente glorieuses. Elles sont moins ordonnées et

homogénéisées par la perspective d'insertion commune et durable au sein des marchés internes aux entreprises, dont la gestion associe la progression salariale à la reconnaissance de l'expérience et de l'ancienneté. A ces effets propres au marché du travail, il faut ajouter l'impact, sur les rémunérations, de la prise en compte des performances commerciales et financières des entreprises au travers des composantes variables et individualisées de la rémunération. Cette prise en compte fait ressentir plus directement à la rémunération individuelle les aléas des marchés de biens et d'actifs et le positionnement mouvant de l'entreprise sur ces marchés.

Cette préoccupation générale sur l'enjeu des « *anciennes et nouvelles formes de rémunération salariale* » donnera lieu à deux axes de recherche, distincts mais interdépendants, et au demeurant déjà engagés.

1. Négociations et dynamiques salariales comparées

Christian DUFOUR, Jacky FAYOLLE, Adelheid HEGE, Michel HUSSON, Udo REHFELDT

Cet axe de travail s'est engagé à l'occasion de la réponse à un appel d'offres du Commissariat Général du Plan sur les relations professionnelles, émis en 2003. L'échéance de cette étape est 2005, mais elle est conçue par les chercheurs mobilisés, qui associent les compétences « macroéconomie » et « relations professionnelles » de l'IRES, comme l'engagement d'une démarche à moyen terme.

Les arrangements sociaux qui gouvernent la négociation salariale dans les pays européens se sont consolidés au cours des premières décennies de l'après-guerre. Mais l'ensemble formé conjointement par l'architecture institutionnelle du marchandage salarial et par les pratiques de ses acteurs est aujourd'hui mis en cause par les bouleversements socio-économiques. Ceux-ci, qu'il s'agisse de l'aiguillage du contexte concurrentiel par la mondialisation, de l'intégration économique et monétaire européenne, de la diversification et de la mobilité des trajectoires salariales au sein d'espaces élargis, sont susceptibles d'altérer l'effectivité des normes collectives qui pouvaient auparavant prévaloir dans le domaine salarial. L'évaluation de la réalité et de la portée de ces changements est nécessaire. Comment se définissent aujourd'hui les marchés du travail « pertinents », si on entend par là l'espace (sectoriel, territorial, professionnel...) sur lequel se déterminent les rémunérations salariales ? Les acteurs syndicaux ont-ils prise sur cette détermination, ne font-ils qu'entériner les forces du marché ou parviennent-ils à composer avec elles au travers de négociations qui ordonnent ces forces ? Quelle portée conservent les conventions collectives pour promouvoir un ordre salarial où l'échelle des salaires soit en correspondance avec celle de qualifications bien déterminées ?

La décentralisation des négociations salariales donne, au premier degré, plus de poids au marché mais peut aussi fournir aux acteurs syndicaux l'opportu-

nité d'un lieu d'intervention où ils ont éventuellement davantage prise sur la réalité des dynamiques salariales. Cette attention aux marchés locaux du travail (le terme local pouvant recevoir une acception autre que géographique) va à l'encontre d'une vision univoque de l'impact de l'intégration économique, à savoir l'uniformisation concurrentielle d'un marché du travail de plus en plus homogène. Elle ne nie pas l'importance prise par les bouleversements macroéconomiques d'échelle mondiale ou européenne mais vise à apprécier leur impact effectif sur la détermination des salaires au sein de marchés du travail précisément délimités, compte tenu de la médiation constituée par les acteurs et les institutions de la négociation. Cette réflexion est aujourd'hui un préalable à une interrogation plus normative sur l'émergence de règles de coordination salariale en Europe, qui seraient le pendant, pour le marché du travail, de la coordination macroéconomique. De telles règles sont esquissées à l'initiative de forces syndicales, mais elles n'ont encore guère de prise sur la réalité des négociations et des dynamiques salariales. Elles reposent implicitement sur des modèles du prolongement salarial de l'intégration économique et monétaire, dont la nature globale ou macroéconomique ne garantit pas d'emblée leur appropriation par les acteurs nationaux et locaux. L'intérêt des forces syndicales pour de telles règles renvoie cependant à de réels enjeux : contenir les risques de déflation salariale compétitive en Europe ; gérer la continuité du rattrapage salarial des pays à bas salaires (enjeu présent au sein de l'ex-Union européenne à quinze et encore plus avec l'adhésion des pays d'Europe centrale et orientale). Pour pouvoir répondre à ces enjeux, il faut apprécier comment la dynamique autonome des relations professionnelles, dans le domaine salarial, est à même d'infléchir le jeu des marchés et des déterminants macroéconomiques.

L'étude menée pour le CGP, à échéance 2005, propose une première revue des réponses possibles à ces questions, sur la base d'un examen critique des typologies des systèmes nationaux de négociation salariale proposées par la littérature et de leur confrontation à la réalité des pratiques révélée par des approches de terrain. L'IRES a mobilisé, dans ce travail, la somme des études circonstanciées ou systématiques qu'il a effectuées, au fil du temps, sur les enjeux salariaux, en France et dans les autres pays européens, afin d'en tirer une synthèse qui restait à faire. L'étude se prolonge par l'examen analytique et historique des voies empruntées par le « retour du marché » dans la détermination des salaires, spécialement dans le cas français. Une approche économétrique comparative, aux niveaux global et sectoriel, complètera l'étude.

2. Les nouvelles formes de rémunération

Jean-Marie PERNOT, Catherine SAUVIAT

Le développement de formes de rémunération variable, liées au cours de bourse, a connu une accélération vers la fin des années 1980 en France. Ce processus a été impulsé et favorisé par les privatisations, par l'expansion multinationale des firmes américaines de la « nouvelle économie », par le recours privilégié des grandes entreprises à la croissance externe fondée sur l'acquisition de firmes étrangères (notamment américaines) et par l'importation conséquente de modèles de rémunération *ad hoc*. Ainsi une entreprise comme Alcatel a commencé à distribuer des *stock options* aux scientifiques et ingénieurs, et plus généralement à certaines catégories de cadres après avoir acquis des firmes technologiques aux Etats-Unis.

Le développement des nouvelles formes de rémunération est mal ou partiellement connu en France. Elles manifestent une grande diversité, qui peut toucher à leur finalité sociale et qui exige en conséquence une analyse sérieuse de leurs spécificités, ainsi que des logiques économiques dans lesquelles elles s'insèrent. Mais elles ont comme principe commun de reposer sur une accumulation patrimoniale de nature financière, qu'il s'agisse de la diffusion de l'épargne salariale, de l'octroi de *stock options* ou de la maturation de régimes de retraite supplémentaires. Or, il est rare de trouver des études qui s'efforcent de les aborder selon une problématique commune, qui prenne en compte à la fois le principe de base qui les anime et les spécificités de leur finalité et de leur fonctionnement. L'IRES a accumulé des travaux et une expérience en la matière, qu'il est souhaitable de développer et d'entretenir.

Il serait utile de commencer par retracer l'histoire de ces dispositifs en France, les arguments qui ont justifié leur apparition puis leur développement (du point de vue des employeurs, de l'Etat, des salariés, etc.) et enfin l'évolution des pratiques observées. Il s'agirait ensuite de parvenir à une mesure aussi rigoureuse que possible de leur extension actuelle, même si les données en la matière sont partielles, datées, et encore entourées d'une certaine opacité. La législation récente devrait permettre d'améliorer leur connaissance (notamment la loi sur les Nouvelles Régulations Economiques en 2001 et la publication, à partir des rapports annuels 2003, des attributions nominatives de *stock options*) et d'envisager la constitution d'une base de données. Enfin, il conviendrait de s'interroger plus globalement sur les conséquences économiques (formation de la demande, incitations exercées sur les salariés, etc.) et sociales (inégalités d'accès entre salariés) du développement de ces dispositifs.

Au travers de cet examen, l'interrogation sur la nature et les finalités des formes nouvelles de rémunération, dans leur diversité, sera poussée plus avant. De quoi, s'agit-il, avec ces formes de rémunération ?

- Un mode de gestion de la rareté en matière de ressources humaines ? Un moyen, pour les employeurs, d'attirer et de retenir des « talents » ? Un moyen de mobilisation intensive des salariés, au moins ceux appartenant au « noyau dur » de l'entreprise ? Mais aussi un vecteur de creusement des inégalités et d'individualisation des statuts au sein du marché interne de l'entreprise ?

- Un mode de rémunération venant se substituer au salaire direct ? Un dispositif socio-fiscal qui, en raison des exonérations de charges, restreint les ressources de l'Etat et fragilise le système de protection sociale ? Ou, pour faire référence à l'approche développée par Bernard Friot, le développement d'un droit de propriété lucrative, de type rentier, qui s'opposerait au droit de salaire ?

- Une logique visant une répartition plus équitable des profits et une meilleure répartition des pouvoirs dans la gestion de l'entreprise ? Une logique favorisant ainsi la redéfinition des stratégies syndicales autour de l'investissement socialement responsable et du rôle des salariés dans la gestion des entreprises ?

- Un mode de protection efficace contre les OPA, au service des dirigeants d'entreprise ? Ou au contraire un outil au service des actionnaires pour mieux contrôler ces dirigeants (thèse développée par la théorie de l'agence, appliquée aux relations contractuelles entre dirigeants et actionnaires) ?

Un élément de dynamique, mais aussi d'instabilité, dans la formation de la demande globale de biens et de services, susceptible d'affecter le bouclage macroéconomique ? Une meilleure capacité des entreprises à financer l'innovation et donc à impulser la croissance ?

Ces axes de réflexion méritent de faire l'objet d'un travail approfondi. Celui-ci peut aller d'un investissement minimal à un engagement plus exigeant :

- Un travail de veille, saisissant les opportunités de réponse à des appels d'offre.

- Un séminaire regroupant des chercheurs de l'IRES intéressés, des chercheurs extérieurs et des représentants syndicaux.

- Un travail d'investigation propre qui permette à l'IRES de se positionner sur ce créneau et d'envisager des collaborations au niveau européen.

Le degré d'investissement envisageable dépend des ressources mobilisables au sein de l'IRES et de l'intérêt exprimé par les organisations syndicales.