

Prévoir l'évolution des salaires en France

Vladimir PASSERON

Division Synthèse conjoncturelle

Fabrice ROMANS

Division Salaires et revenus d'activité

En 2000, la masse des salaires et des traitements bruts représente environ 60% du revenu disponible brut des ménages. Elle est elle-même composée, pour un peu moins des trois quarts, des salaires versés par les secteurs concurrentiels non agricoles. La masse salariale versée par ces secteurs est donc un élément déterminant pour appréhender celle des revenus, et au-delà de la consommation.

L'analyse de l'évolution du salaire mensuel de base (SMB) ici présentée est fondée sur une relation de Phillips. Elle permet de quantifier les contributions des déterminants traditionnels des salaires (prix, chômage et Smic). En particulier, elle met en évidence une rupture dans les contributions de l'inflation à l'évolution des salaires à partir de 1983. En intégrant les effets plus récents de la modération salariale liée aux 35 heures, elle permet également d'effectuer des prévisions.

Dans le processus d'élaboration des prévisions des Notes de Conjoncture de l'Insee, tout comme dans la mesure des Comptes Nationaux Trimestriels, la masse salariale des secteurs concurrentiels non agricoles est estimée à partir d'indicateurs d'emploi salarié d'une part, de salaire mensuel de base d'autre part (SMB, cf. encadré sur les sources en fin de dossier et encadré 2 sur le passage entre cet indicateur de salaire et l'estimation finale du salaire moyen par tête ou SMPT). La prévision des évolutions trimestrielles d'emploi est fondée sur une modélisation économétrique liant la croissance de l'emploi à celle de la valeur ajoutée⁽¹⁾. Pour sa part, la prévision de l'indicateur du SMB lie ce dernier à ses déterminants traditionnels : les prix, le chômage, et les revalorisations du Smic. C'est cette dynamique d'ajustement du SMB que l'on se propose de présenter ici.

Sur le long terme, en France comme dans toute économie, le premier déterminant des évolutions des salaires est celle des prix à la consommation. En effet, compte tenu du mode de formation des salaires au niveau de la branche ou de l'entreprise, la négociation se référant la plupart du temps au pouvoir d'achat, les évolutions des salaires nominaux et des prix sont très directement liées. L'indexation des salaires nominaux aux prix peut être totale (on parle alors d'indexation unitaire) ou partielle. Dans le cas de la France, des changements structurels ont affecté le marché du travail. Si la France a vécu, tout au long des années 70, dans un régime d'inflation élevée, elle s'est progressivement rangée, dans les années 80, dans le groupe des pays à faible inflation. Elle s'y est main-

tenue depuis, ce qui a modifié les anticipations de niveau d'inflation future des différents agents économiques (employeurs comme employés), donc les conditions dans lesquelles se déroulent les négociations salariales. La politique dite de désinflation compétitive, puis les critères de convergence imposés par la perspective de l'Union Économique et Monétaire (l'un d'eux portant spécifiquement sur le niveau de l'inflation), l'impossibilité de recourir à des ajustements de taux de change intra-européens, ainsi, désormais, que la mission clairement dévolue à la BCE d'assurer la stabilité des prix en zone euro par une politique monétaire indépendante, ont contribué à ce changement.

Pour toutes ces raisons, l'équation économétrique finalement retenue distingue explicitement deux périodes d'ajustement des salaires aux prix.

Une indexation des salaires aux prix quasiment unitaire et immédiate jusqu'en 1982...

Au vu des résultats de cette équation, entre 1971 et 1981, dans un contexte d'inflation élevée, l'ajustement des salaires aux prix apparaît presque immédiat en France : les variations de prix qui influencent significativement celle des salaires sont relatives au trimestre en cours et au trimestre précédent. De fait, sur cette période, afin de maintenir le pouvoir d'achat des salariés, les salaires étaient revalorisés

(1) Cf. « Une modélisation du lien entre croissance et emploi », C. Gonzalez-Demichel, L. Ménard, E. Nauze-Fichet, Note de conjoncture de décembre 2000.

plusieurs fois par an⁽²⁾. De plus, la dynamique d'ajustement des salaires aux prix ressort comme quasiment unitaire⁽³⁾.

1982 est institutionnellement une année charnière pour l'organisation de la négociation salariale. Le gouvernement de l'époque décrète le blocage des prix et des revenus du 1^{er} juin au 1^{er} novembre 1982, dans le but de rompre la boucle prix-salaires. A la sortie de ce blocage, toujours pour rompre l'indexation rapide des salaires sur les prix, le gouvernement incite les partenaires sociaux à prendre comme référence non plus l'inflation passée mais l'objectif annuel annoncé dans le budget de l'État⁽⁴⁾. Dans le même temps, les lois Auroux créent l'obligation annuelle de négociations sur les salaires au niveau de la branche et au niveau des grandes entreprises.

... une indexation retardée et apparemment plus faible à partir de 1983

Cette politique de désinflation initiée en 1982 a progressivement porté ses fruits. L'inflation, qui se montait en moyenne à 10 % par an entre 1971 et 1981, baisse au cours de la première moitié des années quatre-vingt pour atteindre 2 % en 1986. Cette année-là, la désinflation a été accentuée par la chute des prix du pétrole et par la dépréciation du dollar. L'inflation est demeurée depuis à des niveaux faibles, qui n'ont plus dépassé 4 % en glissement annuel.

Dans le régime d'inflation basse qui caractérise désormais la France, on n'observe plus l'indexation immédiate et presque unitaire des salaires sur les prix. De fait, l'estimation économétrique suggère une rupture dans les mécanismes d'indexation. D'une part, sur la période débutant en 1983, les évolutions de prix du trimestre en cours n'influencent plus significativement celles des salaires. Cette influence est retardée, puisqu'elle s'exerce avec un délai allant jus-

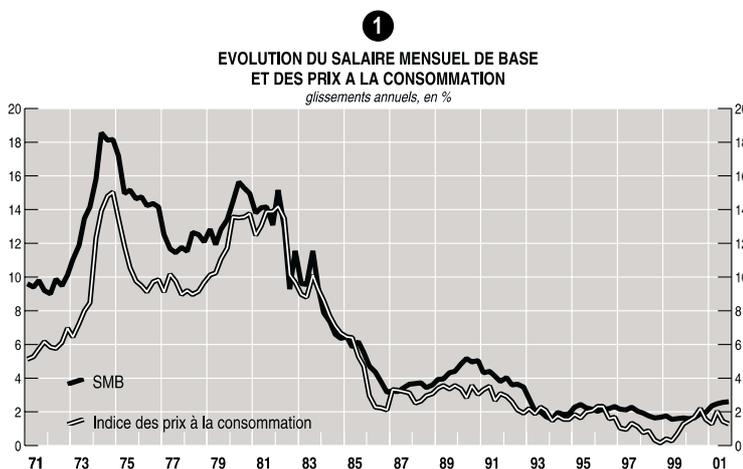
ENCADRÉ 1 : LA NÉGOCIATION SALARIALE DANS LES BRANCHES ET DANS LES ENTREPRISES

En 1982, les lois Auroux réaffirment le principe de la libre discussion sur les salaires dans les entreprises. En outre, elles instaurent une obligation annuelle de négocier sur les salaires au niveau de chaque branche professionnelle, ainsi que dans les entreprises de 50 salariés et plus. L'obligation porte sur le fait de négocier, et non pas sur le fait de conclure un accord.

Au niveau de la branche professionnelle, les négociations se déroulent entre fédérations patronales et syndicales représentatives au niveau de la branche. Elles s'inscrivent souvent dans un cadre de négociations élargi à d'autres domaines que les salaires (emploi, conditions de travail, formation professionnelle, retraite et prévoyance...). Dans le domaine salarial, ces négociations portent essentiellement sur les revalorisations des salaires minima hiérarchiques, qui correspondent à des salaires minima pour un poste de travail donné.

Au niveau de l'entreprise, les accords portent sur des salaires effectifs : augmentations générales du salaire de base et des primes, et, de plus en plus fréquemment, part de la masse salariale liée à l'individualisation des salaires.

La dynamique actuelle est plutôt en faveur de la négociation au niveau de l'entreprise. D'environ 6 000 accords pendant les années 1987 à 1993, on est passé progressivement à 12 000 en 1997, puis, sous l'effet des lois Aubry invitant les entreprises à négocier sur le thème de la RTT, à plus de 30 000 en 1999 et 2000. Pour ces deux années, le thème des salaires est devenu secondaire, venant après la durée du travail et l'emploi : il n'était présent que dans 35% des accords en 1999, et 14% en 2000. Au premier trimestre de 2001, la négociation salariale a légèrement repris et concernerait 18% des accords. ■



(2) En particulier, le mécanisme de revalorisation du SMIC (cf. encadré sur les sources de données) conduisait à le relever plusieurs fois par an.

(3) Dans la modélisation du SMB présentée ici, les tests économétriques rejettent l'hypothèse de l'indexation unitaire sur cette période, même si l'indexation apparaît plus forte que sur la période postérieure à 1982. Toutefois, l'indexation des rémunérations salariales au sens large (par exemple le SMPT qui comprend primes et heures supplémentaires) ressort bien dans certaines études comme unitaire (cf. par exemple «Une approche de la boucle prix-salaires dans la zone euro par la courbe de Phillips», P. Rivière, Note de conjoncture de juin 1999).

(4) Cf. «Les Français et leurs revenus : le tournant des années 80», document du Centre d'Etude des Revenus et des Coûts, 3^{ème} trimestre 1989.

qu'à trois trimestres (contre un trimestre dans les années 70). Dans les entreprises, la plupart des revalorisations salariales sont désormais moins immédiates après les hausses de prix. D'autre part, sur le long terme, l'indexation des salaires aux prix passés est apparemment moins importante que sur la période antérieure⁽⁵⁾. Ce résultat économétrique doit être considéré avec prudence : il est obtenu sur une période où la variabilité de l'inflation est faible et ne permet pas de tester la réaction à un gros

choc inflationniste. De plus, il peut aussi signifier qu'une part plus importante de l'indexation des salaires passe désormais par l'intermédiaire des prix anticipés.

En pratique, l'allongement des délais moyens entre une hausse de prix et son impact sur le SMB, constaté au niveau macroéconomique, traduit sans doute le fait, d'un point de vue microéconomique, que les revalorisations de salaires se font dans les entreprises (ou dans les branches) sur la base

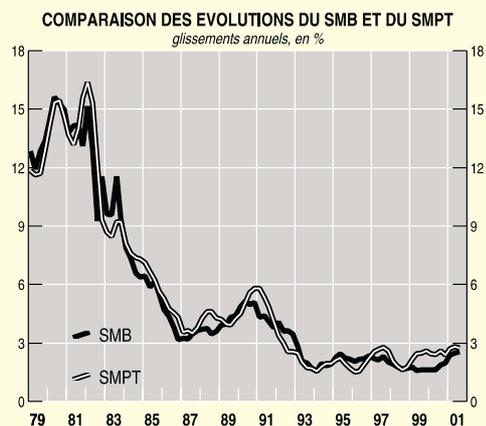
d'accords couvrant des périodes plus longues qu'auparavant. Le niveau relativement faible de l'inflation et les moindres fluctuations de prix attendues permettraient ainsi une plus grande visibilité lors des négociations. En outre, la désindexation apparente des salaires aux prix signifierait que cet allongement de délai s'accompagne d'une tendance à compenser moins systé-

(5) Cf. encadré technique de présentation de l'équation : la somme des coefficients retardés est de l'ordre de 0,7 contre 0,9 sur la période antérieure.

ENCADRÉ 2 : DU SMB AU SMPT

Les salaires étudiés ici sont les salaires mensuels de base (SMB) calculés à partir des enquêtes Acemo. Outre que le champ couvert par les enquêtes ne concerne que le secteur privé non agricole, l'évolution du SMB ne reflète que partiellement celle du salaire moyen par tête dans l'ensemble des entreprises, car un certain nombre de composantes jouant sur les rémunérations salariales ne sont pas prises en compte par cet indicateur (cf. encadré sur les sources) :

- *les salariés des très petites entreprises ne sont pas couverts par le champ de l'enquête*, puisque celle-ci ne porte que sur les établissements de 10 salariés ou plus. De ce fait, la dynamique des salaires dans les petites entreprises n'est pas suivie. Or la dynamique salariale peut être spécifique dans ce type d'établissement : les syndicats y sont moins présents et la structure des salaires y est différente (aujourd'hui près de 30 % des salariés des entreprises de moins de 10 salariés sont «smicards», contre moins de 9% dans les entreprises de plus grande taille). De plus, sur la période récente, le passage aux 35 heures se fait selon des calendriers distincts entre les entreprises de moins et de plus de 20 salariés.
- *les primes et les heures supplémentaires ne sont pas prises en compte*. Or, ces composantes des revenus perçus par les salariés sont pour partie liées au cycle économique et elles se développent avec la tendance à l'individualisation des salaires ; l'épargne salariale n'est pas non plus comprise dans le SMB.
- *les salariés à temps partiel*, dont la proportion a fortement augmenté depuis le début des années 90, n'étaient pas pris en compte dans l'évolution du SMB jusqu'à la dernière refonte de l'enquête.
- *les effets de structure*. L'enquête portant sur des échantillons à structure constante, l'indice de salaire mensuel de base ne tient pas compte des effets de structure : effets de noria abaissant le niveau moyen des salaires lorsque les jeunes arrivent sur le marché du travail, effets de qualification augmentant le niveau des salaires lorsque la part des postes qualifiés augmente, hausse des salaires à l'embauche lorsque la conjoncture est bien orientée...



Toutes ces composantes sont en revanche intégrées dans l'évolution du salaire moyen par tête (SMPT), tel qu'il est calculé par les Comptes Nationaux (cf. graphique). Cet indicateur résulte en effet de la comparaison des évolutions de la masse salariale totale et du nombre de salariés, qui sont toutes deux mesurées in fine à partir de sources exhaustives (données fiscales auprès des entreprises). Néanmoins, la mise en place et l'exploitation de ces sources nécessitent des délais d'au moins deux ans et il n'existe pas à ce jour d'indicateurs conjoncturels sur la dynamique de l'ensemble de ces composantes des salaires. Sur les trimestres récents, la partie de la dynamique du SMPT autre que celle liée à l'évolution du salaire mensuel de base est estimée par les Comptes Nationaux Trimestriels, d'une part, en tenant compte de l'emploi (en équivalent temps plein pour intégrer l'effet du développement du temps partiel), et, d'autre part, par une modélisation économétrique (méthode dite d'étalonnage calage) cherchant à utiliser au mieux les régularités cycliques ressortant de l'observation des données des années passées. ■

matiquement, ou de façon seulement partielle, les «surprises» enregistrées sur l'inflation récente, à la hausse comme à la baisse.

Ainsi, le retard d'ajustement du salaire de base sur les prix a des conséquences sur l'évolution du pouvoir d'achat du salaire de base à court terme : une hausse (resp. une baisse) de l'inflation n'est pas répercutée instantanément sur les salaires, ce qui entraîne une baisse (resp. une hausse) transitoire du pouvoir d'achat du salaire de base. Par exemple, la baisse de l'inflation à la mi-1998, largement imputable au repli des prix du pétrole (un phénomène difficile à anticiper), a entraîné des hausses de pouvoir d'achat des salaires, l'évolution des salaires nominaux s'ajustant sur des hausses passées de prix plus soutenues (cf. graphique 3).

L'influence du chômage sur l'évolution des salaires

Outre l'évolution des prix à la consommation, c'est-à-dire du coût de la vie pour le salarié, les tensions sur le marché du travail constituent un deuxième facteur important susceptible d'influer sur le résultat d'une négociation salariale. En effet, une pénurie de main-d'œuvre accroît le pouvoir de négociation des salariés ou de leurs représentants ; à l'inverse, un chômage élevé l'affaiblit. L'indicateur traditionnellement retenu pour mesurer les tensions sur le marché du travail est le taux de chômage. Cette variable est un indicateur parmi d'autres de ces tensions : les difficultés de recrutement dans l'industrie manufacturière pourraient tout aussi bien être utilisées dans la modélisation⁽⁶⁾. Cependant, l'utilisation du taux de chômage cumule plusieurs avantages : il est disponible sur très longue période ; il est un indicateur global de tension sur le marché de travail⁽⁷⁾ ; enfin, il fait lui-même l'objet d'une prévision à court terme dans le cadre général de l'élaboration d'un

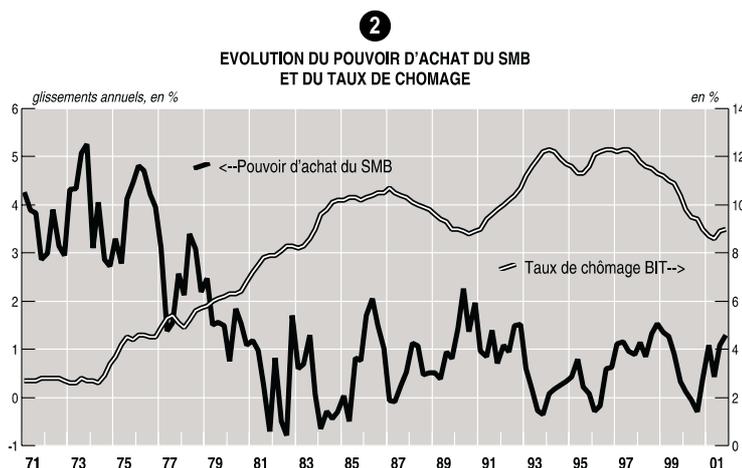
diagnostic conjoncturel. En privilégiant l'utilisation de cette variable, la modélisation économétrique se conforme en fait à une modélisation macroéconomique de type «courbe de Phillips», dans laquelle il existe un arbitrage entre les niveaux d'inflation et d'accroissement des salaires d'une part, le niveau du chômage de l'autre.

L'influence du chômage sur l'accroissement des salaires est effectivement captée par la modélisation économétrique. Cette influence s'observe sur le long terme (cf. graphique 2) : la montée du taux de chômage dans les années 1970 s'est accompagnée d'une décélération de l'évolution des salaires en termes réels. L'estimation de l'équation retenue suggère ainsi qu'un taux de chômage inférieur de 1 point se traduit par une augmentation de la progression du SMB de 0,4% par an. En outre, à niveau de taux de chômage donné (par exemple fin 2000 et fin 2001), le sens de sa variation joue également à court terme sur l'évolution des salaires : fin 2001, le taux de chô-

mage, orienté à la hausse (alors qu'il était sur une tendance à la baisse fin 2000), tend plutôt à peser à court terme sur la dynamique des salaires. Au quatrième trimestre de 2000, la variation du taux de chômage contribue positivement de 0,2 point à la hausse du SMB, tandis qu'elle contribue légèrement à la baisse au quatrième trimestre de 2001.

L'impact des hausses du Smic

Outre l'inflation et le taux de chômage, une troisième variable influence significativement les évolutions du SMB en France : le Smic. Le salaire minimum de croissance (Smic) a été institué en janvier 1970, en remplacement du Salaire minimum interprofessionnel garanti (Smig). Il s'agit d'un salaire horaire en dessous duquel aucun salarié ne peut être rémunéré. Les règles de sa revalorisation sont fixées dans le but d'éviter de trop grandes distorsions entre le pouvoir d'achat des bas salaires et celui des autres revenus. Ainsi,



(6) Une étude récente montre en effet que les résultats obtenus avec une telle modélisation sont globalement comparables à ceux obtenus à partir de la modélisation avec le taux de chômage comme indicateur des tensions sur le marché du travail. Cf. «Difficultés de recrutements et dynamique des salaires», *L'économie française 2001-2002*, p. 157-159.

(7) A l'inverse, on ne dispose à l'heure actuelle de données de difficultés de recrutement que dans l'industrie et le BTP, pas dans les services.

l'accroissement annuel du pouvoir d'achat du Smic, au premier juillet de chaque année, ne peut être inférieur à la moitié du pouvoir d'achat du salaire horaire de base des ouvriers (SHBO). De plus, chaque augmentation de l'indice des prix⁽⁸⁾ de plus de 2 % depuis la revalorisation précédente entraîne une revalorisation immédiate de la même ampleur que l'augmentation des prix⁽⁹⁾. Enfin, le Smic peut être augmenté par le biais de «coups de pouce», décidés par le gouvernement, après consultation de la Commission Nationale de la Négociation Collective (CNCC).

Les revalorisations du Smic concernent directement les salariés payés à son voisinage. Mais à un ef-

fet comptable de ces revalorisations vient s'ajouter un effet de diffusion, traduisant la volonté des partenaires sociaux de maintenir une certaine hiérarchie salariale dans les branches et les entreprises. Dans la modélisation économétrique retenue ici, une hausse de 1% du Smic (en termes réels) se traduit par une hausse d'environ 0,11% du SMB depuis 1982, alors qu'elle était un peu plus forte sur la période antérieure (0,16%). Cet impact comprend ici l'effet comp-

table et l'effet de diffusion : en fait, le chiffre de 0,11% correspondrait à un effet de diffusion faisant sentir ses effets jusque sur les salaires atteignant 1,3 à 1,5 fois le Smic. Ainsi, sur une année, les revalorisations du Smic ont donc un impact réel, mais limité, sur l'évolution du salaire moyen. Cependant, étant donné qu'elles interviennent généralement une seule fois par an à la même date, l'impact sur l'évolution du SMB pour le trimestre concerné⁽¹⁰⁾ est important. Par

(8) Il s'agit là de l'indice des prix à la consommation des ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé. Depuis 1992, cet indice est calculé hors tabac.

(9) Ce mécanisme n'a pas joué depuis mai 1996.

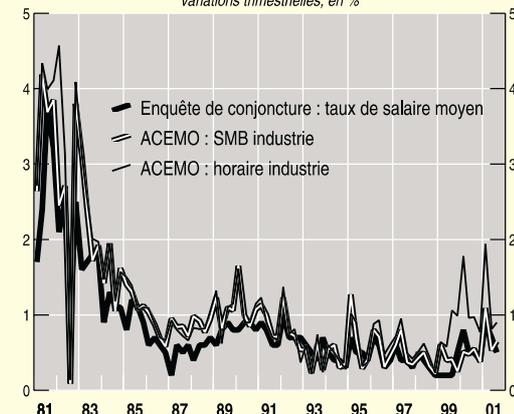
(10) Dans l'ancienne enquête Acemo, l'augmentation annuelle du Smic était largement prise en compte dans l'évolution portant sur le deuxième trimestre (du 1er avril au 1er juillet). A partir de 1999, la nouvelle enquête Acemo la prend en compte au troisième trimestre (évolution du mois de juin au mois de septembre).

ENCADRÉ 3 : L'OPINION DES INDUSTRIELS SUR LA CONJONCTURE DES SALAIRES

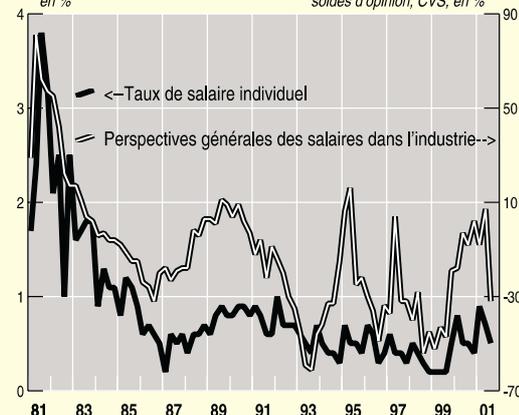
Avec les enquêtes conjoncturelles de l'Insee auprès des chefs d'entreprises dans l'industrie, on dispose également d'un autre indicateur sur les évolutions de salaires dans ce secteur. L'indicateur quantitatif sur l'évolution du taux de salaire horaire donne des informations comparables à l'indicateur de SMB dans l'industrie de l'enquête Acemo en termes de variations conjoncturelles, mais la progression moyenne est sous-estimée durant la décennie 80. Sur la décennie suivante, les indicateurs issus des deux sources évoluent sur des rythmes plus comparables (cf. graphique 1). La période récente, marquée par la mise en place de la RTT et le découplage entre évolution du salaire mensuel et du salaire horaire qui en est résulté, permet de montrer que les industriels interrogés dans les enquêtes de conjoncture tendent à raisonner en termes mensuels.

Un deuxième indicateur est le solde d'opinion concernant les perspectives générales sur les salaires dans le secteur. Cette information, qui semble plus difficile à relier avec un indicateur quantifié semble plutôt rendre compte de l'évolution du moral des industriels quant à l'évolution du coût du travail. Sur la période récente, on peut ainsi relever la forte sensibilité dont ils font preuve lors des fortes hausses de Smic décidées par «coup de pouce» en 1995 et 1997 par les pouvoirs publics, ainsi que leur préoccupation au moment de la baisse de la durée légale à 35 heures début 2000 (cf. graphique 2). L'évolution très récente du solde pourrait signifier que ce «choc» est désormais en voie de résorption. ■

COMPARAISON DES SALAIRES :
ENQUETES DE CONJONCTURE INDUSTRIE ET ENQUETES ACEMO
variations trimestrielles, en %



EVOLUTION DU TAUX DE SALAIRE ET SOLDE SUR LES
PERSPECTIVES GENERALES DES SALAIRES DANS L'INDUSTRIE
en %



exemple, en juillet 1997, la revalorisation du Smic était de 4%, incluant un «coup de pouce» gouvernemental de 2,3%. L'impact du Smic sur l'évolution du SMB du deuxième trimestre 1997 est estimé par l'équation à 0,4%, et a donc contribué pour près de la moitié à l'évolution du SMB mesurée ce trimestre-là (0,8%).

La prise en compte des effets liés à la RTT

Au total, une fois prises en compte les influences sur l'évolution des salaires de la dynamique des prix, du taux de chômage et des augmentations du Smic en termes réels, la qualité de l'ajustement de l'équa-

tion économétrique est satisfaisante sur la période d'estimation, de 1970 à 1998 (*cf. encadré technique*). Naturellement, il demeure des écarts à chaque date entre l'évolution effectivement constatée et l'estimation, mais ceux-ci sont de faible ampleur : l'équation rend compte de 96 % de la variabilité du taux de croissance trimestriel du SMB.

Néanmoins, depuis la fin de 1998, c'est-à-dire sur une période postérieure à la période d'estimation, la simulation du SMB en fonction de ses déterminants traditionnels surestime de façon importante les augmentations de salaires observées, de l'ordre de 2,5 points en cumulé sur la période allant de la fin 1998 à la fin 2001. L'explication la

plus naturelle à ce phénomène est l'impact de la mise en œuvre généralisée de la RTT sur les évolutions salariales. En effet, si la plupart des accords négociés dans le cadre des lois «Aubry» prévoient un maintien instantané des salaires mensuels au moment du passage aux 35 heures (compensation intégrale), la plupart ont également prévu une stabilisation des salaires ou une modération salariale pendant une durée moyenne d'environ deux ans (*cf. encadré 4 sur la RTT*).

En fait, comme toute équation économétrique supposée rendre compte d'un processus économique complexe (en l'espèce, le résultat des négociations salariales), celle-ci est soumise à la critique de Lucas : les paramètres estimés

ENCADRÉ 4 : LES EFFETS DE LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL SUR LES ÉVOLUTIONS DE SALAIRE

Le cadre légal

La loi n°98-461 du 13 juin 1998, dite loi «Aubry 1» fixe la durée légale du travail à 35 heures hebdomadaires au 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés, et au 1er janvier 2002 pour les autres. Elle abroge la loi du 11 juin 1996, dite loi «Robien», qui instituait un système d'aide aux entreprises qui réalisent une réduction du temps de travail (RTT) pour favoriser l'emploi. Ce système est remplacé par un dispositif d'aide incitant les entreprises à négocier une RTT avant la baisse de la durée légale. Elle comprend un volet «offensif», pour lequel l'aide incitative est subordonnée à une augmentation des effectifs, et un volet «défensif», pour lequel cette aide permet d'éviter des licenciements économiques. La loi n°2000-37 du 19 janvier 2000, dite «loi Aubry 2» confirme cette baisse et organise le nouveau régime de la durée du travail : définition d'une durée effective, régime des heures supplémentaires, système de garanties mensuelles de rémunération, et système d'allègements de cotisations sociales.

Les accords

L'analyse des accords d'entreprise montre que l'abaissement de la durée du travail n'entraîne que très rarement une diminution des salaires mensuels. Les engagements lors des accords prévoient que la rémunération est intégralement compensée pour la quasi-totalité des salariés concernés. La contrepartie de cette compensation intégrale instantanée est, pour un certain nombre d'accords d'entreprises, un gel des salaires ou une augmentation modérée de ceux-ci pendant une période de durée moyenne d'environ deux ans. Dans le cadre du dispositif d'aide incitative «Aubry 1» avant 2000, les accords pré-

voyaient un gel ou une augmentation moindre des 35 heures pour près des trois quarts des salariés. Cette proportion est un peu inférieure à la moitié dans les accords signés en 2000 dans les entreprises de plus de 20 salariés..

Une modélisation des effets de la modération salariale sur le SMB

L'estimation *ad hoc* des effets globaux de la modération salariale sur le SMB que nous avons retenue est fondée sur une modélisation par génération de salariés passés aux 35 heures. Chaque génération regroupe l'ensemble des salariés dont la durée moyenne habituelle du travail mesurée par l'enquête Acemo est passée sous la barre des 36 heures un trimestre donné. Sur une période moyenne de l'ordre de 2 ans, chaque génération est censée appliquer une modération salariale de l'ordre de 1 point par an. Cette hypothèse tient ainsi compte de l'ordre de grandeur de l'écart observé à la fin 2000 entre l'indice moyen du SMB dans les entreprises visant les aides incitatives «Aubry 1» jusqu'à la fin 1999 et celles restées à 39 heures à taille et secteur comparables⁽¹⁾. Au total, on obtient une modération salariale qui pèse de plus en plus au fur et à mesure de la diffusion des 35 heures, de l'ordre de 0,2 point en glissement annuel en 1999, puis de 0,4 point en 2000 et de 0,5 point en 2001, par rapport à une situation sans RTT. Ce calibrage fondé en partie sur des observations microéconomiques est fortement tributaire des hypothèses permettant de généraliser ces observations au niveau macroéconomique. ■

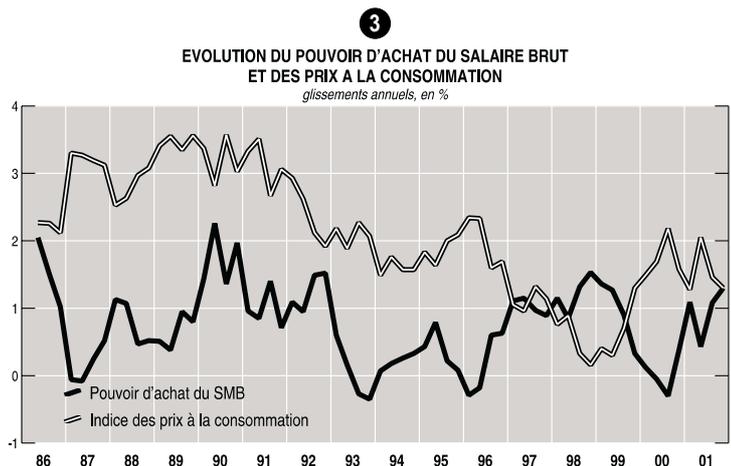
(1) Cf. «35 heures : 3 ans de mise en œuvre du dispositif Aubry1», V. Passeron, *Premières informations, Premières Synthèses, DARES, février 2002*.

d'une telle équation ne peuvent être utilisés dans le cadre de prévision que si la structure institutionnelle (juridiction en vigueur, politique économique suivie, formation des anticipations des différents agents) déterminant le cadre de ce processus économique est inchangée. Ce n'est visiblement pas le cas sur la période récente.

Face à ce constat, deux options sont a priori ouvertes. La première consisterait à introduire une nouvelle sous-période (débutant à la fin de 1998) sur laquelle la dynamique prix-salaire serait réestimée. Cette option semble peu pertinente dans le cas présent. D'une part, cette sous-période est trop courte pour qu'une telle estimation soit robuste. D'autre part, cette façon de procéder suppose que la mise en place de la RTT modifie durablement le mode d'ajustement des salaires aux prix ; ceci semble peu probable, compte tenu du fait que les accords de modération salariale généralement signés par les entreprises passées aux 35 heures courent sur une période limitée.

La seconde option consiste à tenter d'estimer «au mieux» l'effet de modération salariale supplémentaire induit par la mise en place de la RTT, sans pour autant modifier l'équation initiale. Naturellement, cette estimation, effectuée en dehors du cadre économétrique existant, ne peut avoir le même statut et doit être qualifiée de façon plus exacte de calibration, car elle est fondée sur des observations microéconomiques partielles (en l'occurrence, la comparaison des évolutions de salaires sur deux échantillons d'entreprises, les unes passées au 35 heures, mais qui ne sont pas toutes sorties de la période de modération salariale, les autres demeurées à 39 heures) et est directement tributaire des hypothèses permettant de généraliser ces observations au niveau macroéconomique.

C'est cette seconde option qui a été choisie. En pratique, l'effet de la modération prévue dans les ac-



cords de réduction du temps de travail sur l'ensemble des salariés est estimé trimestriellement en se calant sur les écarts observés entre les deux types d'entreprises (à 35 heures ou non) et du poids de chaque génération d'entreprises passant aux 35 heures selon le trimestre (cf. encadré 4)⁽¹¹⁾. L'ordre de grandeur auquel on parvient ainsi est une modération de l'évolution de SMB de l'ordre de 1 point sur l'ensemble de la période 1999-2001.

En retranchant ces effets calibrés de modération liée à la mise en œuvre de la RTT aux évolutions trimestrielles du SMB estimées par le modèle, on obtient ainsi une série simulée d'évolution de SMB qui tient compte des effets de la modération salariale. C'est cette dernière série que l'on compare aux évolutions du SMB observées sur la période récente.

A cette aune, la comparaison entre la simulation et l'observation du SMB apparaît nettement plus satisfaisante. Il demeure toutefois une surestimation non négligeable de 1,3 point en glissement annuel sur l'année 2000, par rapport à l'évolution observée. Outre la part naturelle de l'inexpliqué, irréductible à toute équation, cet écart confirme,

si besoin était, la fragilité de l'exercice de calibration présenté. Néanmoins, un autre élément d'explication peut également être avancé : il a trait à l'équation économétrique elle-même. Celle-ci demeure en effet tributaire de l'hypothèse, sans doute simplificatrice, que les dynamiques reliant prix et salaires sont stables sur chacune des deux sous-périodes considérées (avant et après 1982). En réalité, il est vraisemblable que les phénomènes ainsi mis en évidence d'allongement des délais de transmission des prix aux salaires ainsi que de moindre indexation ont été plus progressifs à se mettre en place, voire sont encore en cours. A cet égard, il est intéressant de constater, sur la fin de la période d'estimation, que l'équation surestime quelque peu la progression attendue des salaires sur l'année 1995 du fait du surcroît d'inflation enregistré dans le courant de cette année (imputable en grande partie à la hausse de la Taxe Intérieure sur les Produits Pétroliers en janvier et à celle du taux normal de la TVA en juillet).

De la même façon, entre la mi-1999 et la fin de 2000, il est possible que l'équation ait eu tendance

(11) L'hypothèse d'une modération salariale généralisée aux entreprises encore à 39 heures, par anticipation d'une mise en œuvre de la RTT, n'a pas été retenue. De même nous n'avons pas retenu de rattrapage sur le niveau des salaires à la sortie de la période de modération.

à surestimer quelque peu la répercussion de la progression sensible de l'inflation enregistrée, due pour l'essentiel à la forte hausse des prix des produits pétroliers⁽¹²⁾.

L'évolution du SMB se stabiliserait au premier semestre de 2002

Entre le premier semestre de 2001 et le premier semestre de 2002, l'augmentation des prix devrait contribuer pour 0,1 point à l'accélération du SMB. Dans le même temps, la légère remontée du taux de chômage, qui devrait continuer de progresser au premier semestre 2002, entraîne une baisse de la contribution de 0,3 point, par rapport au 1er semestre de 2001. Les déterminants traditionnels des salaires nous conduiraient ainsi à prévoir une décélération des salaires au premier semestre de 2002.

Cependant, l'effet de la modération salariale liée à la RTT tendrait à se réduire, en raison de la sortie de la période de modération salariale attendue pour la majeure partie du fort contingent de salariés concernés par le passage à 35 heures fin 1999 et début 2000. Sur l'ensemble du premier semestre de 2002, l'effet de la modération salariale contribuerait ainsi pour 0,1 point à l'accélération des salaires, par rapport au premier semestre de 2001. De plus, l'écart négatif entre l'évolution observée et

l'évolution estimée du SMB au second semestre de 2002 nous porte à croire que la hausse soudaine des prix du printemps 2001 a pu surprendre les acteurs des négociations, et que des effets de rattrapage pourraient être pris en compte dans la hausse au premier semestre de 2002, contribuant pour 0,1 point à la hausse des salaires. Au total, la progression du salaire mensuel de base se stabiliserait fin juin 2002 à 2,6% en glissement annuel, comme à la fin de 2001. ■

(12) Les moindres hausses de pouvoir d'achat du SMB observées en 2000 (+0,4% en glissement annuel, contre +1,5% en 1998) peuvent en revanche avoir des contre-parties dans le SMPT, qui tient compte de primes ou heures supplémentaires, des variations de la structure de l'emploi, en particulier de l'augmentation de la part des cadres et des professions intermédiaires dans les emplois à temps complet en 2000 (cf. «Les salaires dans les entreprises en 2000», J. Rasolofoarison et G. Séroussi, Insee Première n°833, Mars 2002), ainsi que de l'évolution de la part des emplois à temps partiel, orientée à la baisse en 2000. La hausse du pouvoir d'achat du SMPT semble ainsi avoir été un peu plus dynamique l'an passé que celle du SMB (+0,8%).

ENCADRÉ TECHNIQUE : PRÉSENTATION DE L'ÉQUATION

La dynamique salariale dans les entreprises concurrentielles non agricoles est ici modélisée à l'aide d'une équation économétrique. La forme générique de cette équation structurelle de salaire est ici exprimée en taux de croissance, pour rendre compte de l'idée que les négociations salariales portent sur le taux de croissance des salaires, en fonction de celle des prix. En outre le chômage est introduit dans l'équation pour rendre compte de l'état de tension sur le marché du travail (courbe de Phillips). La forme de long terme d'une telle équation s'écrit ainsi :

$$(1) \quad \Delta w = \alpha + \beta \cdot \Delta p + \gamma \cdot \Delta SMIC - \delta \cdot U$$

où w, p, SMIC désignent respectivement les logarithmes du salaire mensuel de base (SMB), des prix à la consommation (IPC) et du Smic horaire réel, et où U est le taux de chômage au sens du BIT (cf. encadré sur les sources).

Une spécification en niveau de l'équation de salaire (dite courbe «WS» pour «wage setting») aurait a priori pu également être choisie, postulant alors que le processus de négociation salariale porte sur le niveau du pouvoir d'achat :

$$(2) \quad w = \alpha + \beta \cdot p + \gamma \cdot SMIC - \delta \cdot U$$

Le choix entre les deux spécifications a ici été déterminé par des considérations économétriques, notamment sur la nature des différentes séries utilisées en termes de stationnarité. Le caractère intégré d'ordre 1 de la série de chômage étant généralement admis dans le cas français, si les salaires nominaux et les prix sont intégrés d'ordre 1, l'estimation d'une relation de cointégration à partir de la spécification «WS» semble préférable. Néanmoins, des tests économétriques suggèrent que ces deux dernières variables peuvent être considérées comme intégrées d'ordre 2, c'est-à-dire que seules les différences secondes des salaires et des prix sont stationnaires. Dans ces conditions, une solution consisterait à raisonner directement en termes de salaires réels pour revenir à une série intégrée d'ordre 1, mais un tel choix n'est pas validé par les données. Une autre possibilité est de retenir, comme Heyer, Le Bihan et Lerais (2000)⁽¹⁾, une spécification de type «Phillips» sur le long terme. Elle permet, lorsque l'on passe à la spécification de court terme, de rendre compte de rigidités nominales macroéconomiques. Le passage de l'équation (1) à l'équation de court terme peut être interprété comme un ajustement partiel de la croissance

(1) Dans «Relation de Phillips, boucle prix-salaire : une estimation par la méthode Johansen», *Économie et Prévision* n°146.

ENCADRÉ TECHNIQUE : PRÉSENTATION DE L'ÉQUATION (SUITE)

des salaires, fonction de l'écart entre la croissance des salaires de la période précédente et celle suggérée par l'équation structurelle de long terme :

$$\Delta w_t - \Delta w_{t-1} = \lambda(\Delta w_t^* - \Delta w_{t-1})$$

Où Δw_t^* est la croissance de long terme à la date «t», déterminée par l'équation (1) :

$$\Delta w_t^* = \alpha + \beta \cdot \Delta p_t + \gamma \Delta SMIC_t - \delta \cdot U_t$$

et où le paramètre λ s'interprète comme la vitesse d'ajustement.

En développant on obtient :

$$\Delta w_t - \Delta w_{t-1} = \lambda(\Delta w_t^* - \Delta w_{t-1}^*) + \lambda(\Delta w_{t-1}^* - \Delta w_{t-1})$$

D'où l'équation (3) :

$$\Delta^2 w_t = \beta \Delta^2 p_t + \gamma \Delta^2 SMIC_t - \delta \Delta U_t - \lambda(\Delta w_{t-1} - \Delta w_{t-1}^*)$$

Le premier groupe de variables explicatives détermine l'ajustement de court terme de la dynamique⁽²⁾. Le dernier terme de cette équation correspond à l'erreur passée de l'équation de long terme.

Sur les données utilisées, l'équation de long terme (1) est estimée par la méthode des moindres carrés ordinaires (MCO) comme suit :

$$\Delta w = 1,67 + 0,75 \Delta p + 0,12 \Delta SMIC - 0,13 U$$

Période d'estimation : 71t1-98t3

L'équation de court terme conduit, elle, à l'estimation suivante (les écarts-types sont entre parenthèses) :

$$\Delta^2 w_t = 0,38 \Delta^2 p_t + 0,14 \Delta^2 SMIC_t - 0,37 \Delta U_t$$

(0,06) (0,01) (0,14)

$$- 0,93 (\Delta w_{t-1} - \Delta w_{t-1}^*) + dummies$$

(0,08)

Période d'estimation : 71t1-98t3

Ecart-type des erreurs : 0,315

R² : 0,88 Durbin-Watson : 1,63

Les termes retardés introduits au départ ont été retirés lorsqu'ils s'avéraient non significatifs. Des variables indicatrices (dummies) ont été introduites pour éliminer la trop grande influence de quelques trimestres atypiques : les cinq trimestres consécutifs au dernier de l'année 1981 (l'année 1982 est celle de la baisse de la durée légale de 40 à 39 heures ainsi que celle au cours de laquelle intervient le blocage des prix et des salaires, et qui de ce fait perturbe l'estimation de la dynamique salariale sur longue période) ; le deuxième trimestre de 1993 (il correspond à la dernière refonte de l'enquête Acemo sur la période d'estimation) ; enfin, une indicatrice portant sur les premiers trimestres est également introduite, pour tenir compte des traditionnelles hausses des salaires mensuels de base en début de chaque année (les données de salaires, de prix et de Smic utilisées ici ne sont pas corrigées des variations saisonnières et la saisonnalité de ces variables n'est pas nécessairement la même).

Dans cette équation, le paramètre lié à la forme de long terme n'est pas significativement différent de -1. Autrement dit, lorsque l'on développe cette équation, le terme retardé de la hausse des salaires, présent de chaque côté du signe égalité, s'annule. In fine, il revient donc au même d'estimer directement cette équation en différence première, sous la forme d'une équation de Phillips traditionnelle sans terme retardé de croissance des salaires.

L'équation finale peut donc être écrite sous la forme :

$$\Delta w_t = \alpha + \beta_1 \cdot \Delta p_t + \beta_2 \cdot \Delta p_{t-1} + \gamma_1 \cdot \Delta SMIC_t$$

$$+ \delta_1 \cdot U_t + \delta_2 \cdot \Delta U_t + dummies$$

Enfin, l'analyse de la stabilité de l'équation montre une rupture de la dynamique d'ajustement des salaires aux prix après 1982. Pour distinguer cette rupture et identifier la période de désindexation des salaires aux prix, on introduit une variable indicatrice (notée «ind») de la période précédent l'année 82 sur l'ajustement des salaires aux prix et au Smic. On obtient alors finalement l'équation A (ci-dessous), qui fait l'objet de l'analyse présentée dans ce dossier.

Équation A

$$\Delta w_t = 1,16 + 0,45 ind \cdot \Delta p_t + 0,43 ind \cdot \Delta p_{t-1} + 0,33 \cdot (1 - ind) \cdot \Delta p_{t-1} + 0,17 \cdot (1 - ind) \cdot \Delta p_{t-2}$$

(0,17) (0,06) (0,07) (0,10) (0,09)

$$+ 0,20 \cdot (1 - ind) \cdot \Delta p_{t-3} + 0,16 ind \cdot \Delta SMIC_t + 0,11 \cdot (1 - ind) \Delta SMIC_t - 0,09 U_t - 0,38 \Delta U_t$$

(0,08) (0,02) (0,03) (0,01) (0,15)

$$+ 0,49(Trim1) - 1,75 dum814 + 1,26 dum821 - 1,01 dum822 - 1,90 dum823 + 2,11 dum824 - 0,53 dum932$$

(0,07) (0,31) (0,30) (0,30) (0,30) (0,36) (0,31)

Période d'estimation : 71t1-98t3

Ecart-type des erreurs : 0,283

R² : 0,96

Durbin-Watson : 1,96

(2) La dynamique de court terme n'a en fait pas été contrainte : les variables retardées (à expliquer ou explicatives) ont été introduites mais ne ressortaient pas significatives.

ENCADRÉ TECHNIQUE : PRÉSENTATION DE L'ÉQUATION (SUITE)

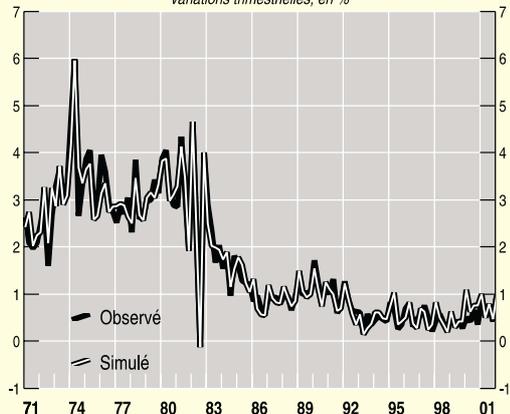
Au final, l'équation retenue montre un ajustement partiel des salaires aux prix lors des deux sous périodes, un peu plus faible au cours de la seconde (la somme des coefficients retardés est de 0,70) qu'au cours de la première (indexation de 0,88). L'ajustement est également moins rapide (allongement du délai moyen d'un peu plus d'un trimestre, sur la base des coefficients estimés). Lorsqu'on impose une indexation unitaire (bien que des tests économétriques tendent à la rejeter), le taux de chômage n'apparaît plus significatif dans la cible de long terme, et la qualité générale de l'estimation s'en trouve dégradée (ajustement légèrement détérioré, perte très nette en termes d'interprétabilité). Dans le cadre de l'exercice de prévisions à court terme, il vaudrait mieux ainsi ne pas imposer d'indexation unitaire. Ce choix ne serait pas pertinent dans un cadre de projection à plus long terme. Le fait que l'indexation unitaire du SMB fasse l'objet d'un rejet par des tests économétriques peut signifier que le salaire s'ajuste en réalité non seulement sur les prix passés, mais aussi sur les prix futurs anticipés. Or, ces derniers sont par définition difficiles à intégrer dans un exercice d'économétrie. De plus, l'indexation unitaire peut être retrouvée en considérant la formation des rémunérations salariales au sens plus large que le SMB, par exemple en modélisant la formation du SMPT, qui comprend primes et heures supplémentaires.

L'effet «Phillips» apparaît significatif, le niveau du chômage et ses variations contribuant aux évolutions des salaires. Néanmoins, soulignons que cet exercice ne vise pas à estimer un modèle bouclé prix-salaire, dont pourrait se déduire par exemple une estimation du taux de chômage structurel (ou NAIRU, «non accelerating inflation rate of unemployment»). Un tel modèle, plus théorique, nécessiterait, d'une part, de modéliser directement le salaire moyen par tête (et non le seul SMB) en fonction des prix et du taux de chômage, et, d'autre part, de modéliser également la formation des prix en fonction des salaires et de la productivité.

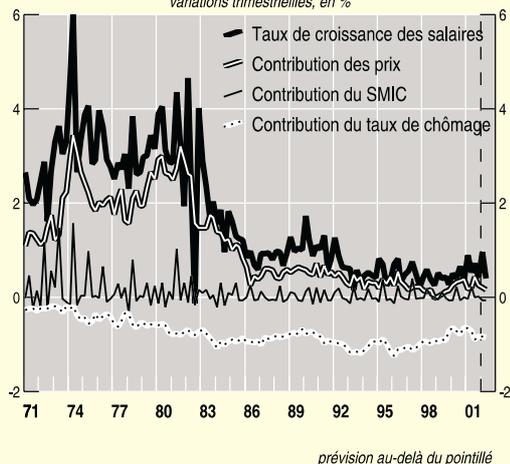
L'effet d'une hausse de 1% du Smic en termes réels est de l'ordre de 0,11 point sur le SMB en deuxième période contre +0,16 avant 1982.

Le pouvoir prédictif de cette équation a été testé en arrêtant quatre années plus tôt la fin de la période d'estimation. Les coefficients estimés apparaissent stables. L'équation aurait donc permis de prédire correctement les évolutions de salaires de 1995 à 1998.

TAUX DE CROISSANCE DU SMB : comparaison observé / simulé
variations trimestrielles, en %



TAUX DE CROISSANCE DES SALAIRES ET CONTRIBUTIONS
variations trimestrielles, en %



La principale limite de la démarche présentée ici tient au fait qu'elle modélise la seule évolution des salaires, en considérant les variables explicatives comme exogènes. Cette hypothèse est contestable, en particulier pour ce qui concerne les prix, qui dépendent des salaires via le coût du travail, et le Smic, qui en dépend via les revalorisations légales. Néanmoins, même si une estimation simultanée d'une équation de prix serait évidemment préférable, l'utilisation de l'outil ici présenté donne des résultats satisfaisants en termes de prévision à très court terme. ■

ENCADRÉ SUR LES SOURCES DE DONNÉES

Le concept de salaires retenu dans cette étude est celui de l'indice de salaire mensuel de base (SMB), estimé chaque trimestre à partir des enquêtes trimestrielles Acemo (sur l'Activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre) de la Dares (Ministère de l'Emploi et de la Solidarité).

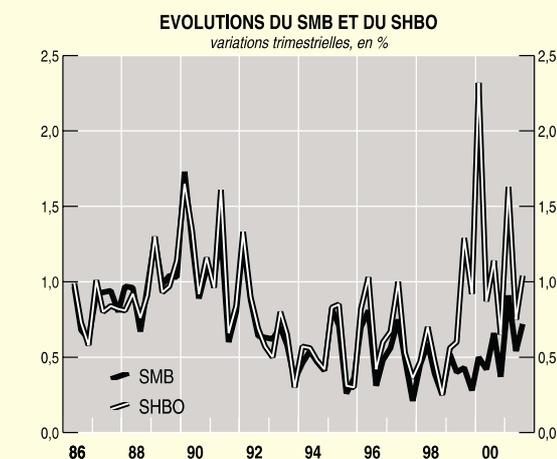
L'enquête trimestrielle Acemo

Ces enquêtes sont réalisées auprès des entreprises de 10 salariés ou plus de l'ensemble des activités économiques à l'exclusion de l'agriculture, des services domestiques et des administrations publiques («secteurs concurrentiels non agricoles»). La première enquête (alors appelée «Enquête trimestrielle de l'inspection du travail et de la main-d'œuvre») a été réalisée en 1930. Elle a ensuite évolué et a été refondue en 1945, 1956, 1973, 1977, 1985, 1993 puis en 1998, dans un souci notamment d'amélioration de la couverture du champ. La dernière refonte de l'enquête Acemo a été mise en œuvre à partir du quatrième trimestre 1998. L'enquête actuelle concerne chaque trimestre environ 20 000 à 30 000 entités répondantes (établissements ou entreprises). Elle fournit des informations sur les effectifs des établissements, les salaires de base selon différentes catégories professionnelles et les durées hebdomadaires collectives du travail.

Salaires Mensuels de Base et Salaires Horaires Ouvriers

L'indice de salaire mensuel de base (SMB) est un indice moyen des salaires de base (hors primes et heures supplémentaires) de l'ensemble des salariés des établissements de plus de 10 salariés. Il est calculé à structure de qualification constante : les établissements indiquent chaque trimestre le salaire mensuel de base attaché à la position préalablement choisie comme représentative d'un niveau de catégorie socio-professionnelle donné, et suivent d'une enquête à l'autre cette position. Le SMB ne portait que sur les postes à temps complet avant la dernière refonte de l'enquête, mais depuis le quatrième trimestre 1998, l'indicateur tient compte également de postes de travail à temps partiel pour peu qu'ils soient représentatifs. Avec l'indication concernant l'horaire mensuel de base, le Salaire Horaire de Base (SHB) peut également être calculé. Les deux indicateurs peuvent être ventilés par catégorie socioprofessionnelle ou par branche d'activité.

L'indice de SMB est calculé et publié depuis le deuxième trimestre de 1985 : auparavant la seule variable de référence pour l'évolution trimestrielle des salaires était le taux de salaire horaire des ouvriers (TSHO), devenu le salaire horaire de base ouvrier (SHBO), qui mesure une évolution de salaire horaire pour la seule catégorie des ouvriers. La solution d'estimer l'équation de salaire sur les seules années 1985 à 1998 n'a pas été retenue, car sur cette période les salaires comme les prix ont relative-



ment peu de variabilité. De ce fait, l'indexation des salaires sur les prix ressort à un niveau très faible et peu crédible.

Plutôt que d'estimer l'équation sur le seul salaire ouvrier (qui lui, est connu depuis au moins 1970, mais qui concerne aujourd'hui une faible part des salariés), une série de SMB sur longue période a été rétopolée, afin de pouvoir estimer l'équation sur une période au cours de laquelle les salaires et les prix ont plus de variabilité. La rétopolation a été effectuée sur 1970-1985 en utilisant la série de TSHO et une série de durée du travail tirée des enquêtes Acemo. Cette rétopolation prend en compte l'écart moyen observé entre les séries publiées de SMB et de TSHO sur la période commune 1985-1993. In fine, on dispose d'une série «brute» (non corrigée des variations saisonnières) de SMB, de 1970 à 1998. Sur cette période, les salaires et leurs déterminants présentent beaucoup plus de variabilité ; les effets économiques attendus (indexation plus proche de l'unité, effet Phillips) ressortent de façon plus satisfaisante, même après avoir distingué deux sous périodes pour l'ajustement au Smic et aux prix.

Jusqu'au troisième trimestre de 1998, l'estimation portait sur l'évolution du premier jour du trimestre en cours au premier jour du trimestre suivant (du 1^{er} janvier au 1^{er} avril, du 1^{er} avril au 1^{er} juillet, etc.). Depuis le quatrième trimestre 1998, il correspond à l'évolution du dernier mois du trimestre T-1 au dernier mois du trimestre T (de décembre à mars, de mars à juin, de juin à septembre, de septembre à décembre). Pour des raisons d'homogénéité, l'estimation de l'équation s'arrête donc au dernier trimestre de la période d'estimation (troisième trimestre de 1998)⁽¹⁾.

(1) Sur la période de simulation, les contributions des augmentations du Smic au 1^{er} juillet de chaque année sont donc maintenant perceptibles au troisième trimestre (le salaire mensuel de septembre étant comparé à celui de juin) plutôt qu'au deuxième trimestre. Sur la période d'estimation les revalorisations du Smic contribuent plutôt aux hausses mesurées du 1^{er} avril au 1^{er} juillet.

ENCADRÉ SUR LES SOURCES DE DONNÉES (SUITE)

Historiquement, c'est l'analyse des évolutions de salaire horaire de base ouvriers qui a été privilégiée, parce qu'il était le plus souvent l'objet des négociations et parce que le poids de la catégorie socioprofessionnelle des ouvriers dans l'économie était élevé. C'est la raison pour laquelle c'est cette variable qui a été estimée depuis 1945 dans les enquêtes Acemo. Mais la baisse de la durée du travail consécutive aux lois « Robien » puis « Aubry » a induit de fortes variations de cet indicateur, qui n'a que rarement été la référence des négociations sur la réduction du temps de travail. Celles-ci se sont surtout centrées sur les évolutions des salaires mensuels. Ainsi, après avoir stagné depuis la dernière baisse de la durée légale de 40 à 39 heures en 1982, la durée collective du travail a recommencé à baisser de façon significative en 1999 et a induit un décrochage entre les évolutions du SHBO et du SMB (cf. graphique). En glissement annuel sur l'année 2000, alors que le SMB n'augmentait que de 2,0%, le SHBO a progressé de 5,1%. Cette forte évolution du SHBO est en partie mécanique : la plupart des salariés voient leur salaire mensuel maintenu lors du passage à 35 heures, le SMB n'est donc pas instantanément affecté par la baisse de la durée du travail, ce qui induit une hausse plus importante du salaire horaire, mais ne traduit pas de hausse de revenus. Sur la période récente, l'évolution du SMB couplée à celle de l'emploi est ainsi la plus appropriée pour suivre l'évolution de la masse salariale.

Les variables explicatives

• Les prix

Les négociations salariales se faisant généralement sur la base du pouvoir d'achat des salaires, nous avons retenu l'évolution de l'indice Insee des prix à la consommation (tabac compris) comme déterminant des salaires nominaux. Par analogie avec l'indicateur des salaires, ce sont les glissements trimestriels de l'indice brut qui sont introduits dans l'équation. Bien que disposant d'une série sur longue période, à l'instar des salaires, cet indice n'est pas totalement homogène dans le temps, car il a subi tout au long des refontes une amélioration des taux de couverture du champ. En particulier, de 1971 à 1989, l'indice est celui des prix à la consommation dont le chef de ménage est ouvrier ou employé, alors que, depuis 1990, l'indice correspond aux prix perçus par l'ensemble des ménages.

• Le chômage

Le taux de chômage retenu est le taux de chômage au sens du Bureau International du Travail, corrigé des variations saisonnières, calculé tous les ans à partir des enquêtes « Emploi » de l'Insee et dont l'évolution infra-annuelle est estimée à partir d'indicateurs conjoncturels (données de l'ANPE, emploi intérimaire).

• Le SMIC

Le SMIC (Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance) est un salaire horaire dont le pouvoir d'achat est indexé sur l'évolution des prix à la consommation. Il est ainsi réévalué par décret au premier juillet de chaque année après avis de la Commission Nationale de la Négociation Collective. Cette hausse est au moins égale à la moitié de l'augmentation annuelle du pouvoir d'achat du salaire horaire de base ouvrier (SHBO), constatée par l'enquête trimestrielle Acemo⁽²⁾. Quand la hausse accordée au 1er juillet est supérieure à ce minimum, on parle de « coup de pouce » donné au Smic. Pour bien distinguer les effets liés aux différentes variables explicatives, c'est l'indice d'évolution du Smic déflaté de la hausse des prix que nous avons retenu comme variable explicative. En revanche, aucune distinction n'a été finalement retenue entre « coup de pouce » et revalorisation légale, car leurs effets ne sont pas ressortis significativement différents. De même, nous n'avons pas distingué l'effet « comptable » des hausses du Smic, lié au seul fait que les bas salaires doivent être légalement revalorisés, de leur effet de « diffusion », lié au fait que les salariés des tranches de salaires supérieures sont en pratique également augmentés pour permettre de conserver une certaine hiérarchie salariale.

En outre, avec la mise en place de la seconde loi Aubry sur la réduction du temps de travail, les salariés passés à 35 heures bénéficient de garanties mensuelles de rémunération dont la revalorisation est fondée sur l'évolution du salaire mensuel de base (SMB) et ne peut faire l'objet de coups de pouce. La règle de revalorisation du Smic horaire est inchangée pour les salariés employés dans les entreprises demeurées à 39 heures. La coexistence de plusieurs salaires minimaux entraîne une modification de l'évolution des minima légaux prise en compte dans l'équation. En effet la revalorisation des garanties mensuelles de rémunération a été beaucoup moins importante que celle du Smic horaire (via la contribution du SHBO et la baisse de la durée du travail) auxquels restent soumis les salariés dans les entreprises à 39 heures. Il est ainsi nécessaire, à partir de juillet 2000, de prendre en compte dans l'équation le fait que les « smicards » passés aux 35 heures voient leur salaire mensuel augmenter moins vite que les revalorisations du Smic horaire, en tenant compte du nombre de « smicards » concernés. ■

(2) Plus exactement, le calcul de la revalorisation légale minimale est le suivant : glissement annuel de mai à mai de l'indice des prix à la consommation, hors tabac, des ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé et moitié de la hausse du pouvoir d'achat du SHBO au 1er trimestre, par rapport à l'année précédente.