



Le passé présent de l'échelle mobile des salaires.

Stephen Bouquin, Esteban Martínez-García

► To cite this version:

Stephen Bouquin, Esteban Martínez-García. Le passé présent de l'échelle mobile des salaires.. Cahier / Comité d'histoire des administrations chargées du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, 2024, 29, pp.37-62. <hal-04698109>

HAL Id: hal-04698109

<https://hal.science/hal-04698109v1>

Submitted on 15 Sep 2024

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons CC BY-NC-ND 4.0 - Attribution - Non-commercial use - No
Derivative Works - International License



MINISTÈRE
DU TRAVAIL
DE LA SANTÉ
ET DES SOLIDARITÉS

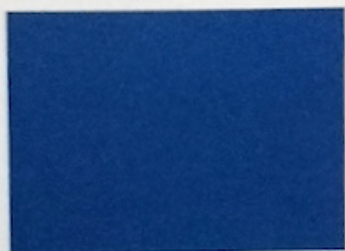
*Liberté
Égalité
Fraternité*

Numéro 29

Juin 2024

Les cahiers

du chatefp



COMITÉ
d'histoire

des administrations chargées du travail

LES CAHIERS DU COMITÉ D'HISTOIRE

**L'État et les salaires depuis 1945 (1) :
négociations collectives et salaire minimum**

**Actes du colloque des 22 et 23 juin 2023
Organisé par Jérôme GAUTIÉ, Laure MACHU et
Jérôme PÉLISSE**

**Cahier n°29
2024**

**Comité d'histoire des administrations chargées du
travail, de l'emploi et de la formation professionnelle**

Sommaire

Avant-propos	P.5
Introduction : Jérôme GAUTIÉ, Laure MACHU et Jérôme PÉLISSE : L'État et les salaires depuis 1945 (1) : négociations collectives et salaire minimum.....	P. 7
Première Partie : L'État et la négociation collective sur les salaires : contrôle, cadrage, influence	P.15
Michel PIGENET : La question des salaires en 1950, entre projet gouvernemental, débats parlementaires et grèves.....	P.17
Stephen BOUQUIN et Esteban MARTINEZ GARCIA : Le passé présent de l'échelle mobile des salaires. Une comparaison France-Belgique.....	P.37
Deuxième Partie : Sécurité sociale, salaire minimum et subvention des bas salaires : des formes de socialisation des salaires par l'État	P.63
Vincent VIET : Le système des assurances sociales et la politique genrée des salaires des « économiquement faibles » de 1930 à 1950 : Une relation complémentaire et stabilisatrice.....	P.65
Table ronde : Le salaire minimum en débats, hier et aujourd'hui.....	p.81
Michèle TALLARD et Catherine VINCENT : La politique « bas et moyens salaires » de 1990-1992, moment privilégié des rapports de l'État à la régulation conventionnelle des salaires.....	P.97
Sara JUBAULT : Comprendre la transformation du marché du travail : l'intervention de l'État sur l'indemnisation du chômage en 1967.....	P.115
Julie OUDOT : L'État, les salaires et le revenu minimum.....	P. 135
Publications du CHATEFP	P. 155

Le passé présent de l'échelle mobile des salaires. Une comparaison France-Belgique

Stéphien BOUQUIN¹⁵⁴ et Esteban MARTINEZ¹⁵⁵

Introduction

L'inflation a opéré un retour en force dans le monde dépassant pendant plusieurs mois en 2022 dans les 10-12% aussi bien dans l'Union Européenne qu'aux États-Unis et en Grande Bretagne. Les causes de cette poussée inflationniste semblent multiples mais toutes les études sérieuses, indiquent que les hausses de salaires n'en font pas partie, à l'inverse de la désorganisation des chaînes d'approvisionnement, des effets des rentes monopolistiques pour les grandes firmes ou encore la spéculation sur les ressources énergétiques (VERGENGO & CALDENTY ; WAGNER E.A., 2023 ; BERNANKE & BLANCHARD, 2023).

Sachant que les effets de la crise climatique vont certainement se faire ressentir davantage dans les années à venir et que l'éventualité d'une « poly-crise » est désormais ouvertement débattue dans les organismes internationaux, le FMI ou la Banque mondiale, il apparaît intéressant de revenir sur certains mécanismes d'ajustement des salaires à l'évolution des prix. Parmi ceux-ci, il en est un qui mérite d'être examiné de plus près : l'indexation des salaires, appelé aussi « l'échelle mobile » des salaires.

La France et la Belgique représentent à ce sujet deux pays voisins ayant à la fois beaucoup de traits communs (une économie ouverte, un appareillage industriel important et une forte tradition de négociation collective) et des différences importantes, qu'il s'agisse des traditions syndicales ou du degré de centralisation de la négociation collective.

Nous présenterons dans cet article l'historique des mécanismes d'indexation des salaires, d'abord en Belgique (section 1) puis en France (section 2). Nous concluons avec quelques éléments de comparaison entre les deux pays qui peuvent éclairer la permanence institutionnelle du système belge et expliquer comment la discontinuité des mécanismes du côté de la France.

I. Le cas de la Belgique

1.1. Origines et affirmation du système d'indexation automatique des salaires

En Belgique, l'adoption d'un système d'indexation automatique¹⁵⁶ des salaires remonte aux années 1920 et coïncide avec l'installation des commissions paritaires de branche. Au lendemain de la Première Guerre mondiale, une forte agitation s'est manifestée pour réclamer des augmentations de salaires, une réduction du temps de travail et la reconnaissance syndicale. Le mouvement est devenu particulièrement intense dans la métallurgie et les charbonnages (CHLEPNER, 1958). Dans ce contexte conflictuel vont être instituées progressivement des commissions paritaires permettant de conclure, entre employeurs et syndicats, des conventions collectives de branche, principalement pour régler les questions relatives aux salaires et au temps de travail. C'est à la Commission mixte des

¹⁵⁴ Professeur des universités, Université d'Evry - Paris-Saclay, Centre Pierre Naville. stephen.bouquin@univ-evry.fr

¹⁵⁵ Professeur honoraire à l'Université libre de Bruxelles, esteban.martinez@ulb.be

¹⁵⁶ Le caractère automatique de l'indexation des salaires se réfère à un mécanisme qui est applicable selon des modalités propres à chaque secteur sans requérir une négociation entre interlocuteurs sociaux pour trouver à s'appliquer.

Mines que l'on attribue généralement, en avril 1920, la conception du système de liaison des salaires à l'évolution du coût de la vie. Si l'industrie des mines est la première à appliquer un pareil système, il ne tarde pas à s'étendre progressivement aux autres branches d'activité et partiellement au secteur public, « les syndicats s'y montrant globalement favorables, bien qu'émettant tout au long de l'entre-deux-guerres des critiques régulières quant aux critères de son élaboration même » (BOLLE, 2013). Le système des commissions paritaires s'est rapidement étendu. En 1924, outre les doyennes des mines et de la sidérurgie, une dizaine de commissions paritaires supplémentaires étaient instituées dans les secteurs industriels ainsi que dans la construction, le transport et les hôtels, restaurants et cafés (NEUVILLE, 1969). En 1931, 57 % des travailleurs étaient couverts par des conventions collectives de branche prévoyant des clauses d'indexation. Comme le souligne LUYTEN, « les clauses d'indexation ont été généralisées. Elles ont eu un effet de réduction des conflits. Après tout, elles garantissaient que les salaires seraient en principe automatiquement ajustés en cas de hausse des prix. Cela a évité le risque de conflit social » (LUYTEN, 1995 : 23). A partir de 1935, l'indice est également appliqué aux allocations familiales et aux pensions, et sera étendu par la suite aux allocations de chômage. Après le blocage des salaires durant la Deuxième Guerre mondiale, le rétablissement de la libre négociation des salaires à partir de 1949 s'est accompagné d'une remise en vigueur des systèmes d'indexation, y compris pour les fonctionnaires dont l'indexation des traitements fut uniformisée en 1960 (MODEN, 1983). Après une période de forte croissance des salaires, bien supérieure à celle des prix, entre 1950 et 1975, soutenue par les effets de la « Déclaration commune » sur la productivité de 1954¹⁵⁷, la crise économique qui s'annonçait allait susciter des politiques de rigueur, pendant une dizaine d'années, marquées d'abord par des mesures de désindexation partielle (1976, 1982)¹⁵⁸ et ensuite par des « sauts d'index », qui suspendent temporairement l'ajustement des salaires aux prix (1983, 1984, 1985)¹⁵⁹ et qui poursuivent dans le contexte belge la politique de désinflation compétitive caractéristique de cette période.

Depuis 1996, les négociations salariales sont encadrées par une loi relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde de la compétitivité qui préserve le système d'indexation, censé compenser la hausse du coût de la vie, et les augmentations barémiques liées à l'ancienneté. A partir de la crise financière de 2008, l'absence de consensus autour de la politique gouvernementale de modération salariale a conduit à des échecs répétés de la négociation interprofessionnelle. Elle s'est concrétisée en particulier par l'adoption d'un « saut d'index » en 2014, fortement contesté par les organisations syndicales. Dans ce contexte, le « maintien de l'index » est devenu un enjeu permanent des négociations interprofessionnelles, au centre des arbitrages entre les objectifs, à certains égards contradictoires, de préservation du pouvoir d'achat et de sauvegarde de la compétitivité¹⁶⁰.

1.2. L'économie du système d'indexation

L'objectif des systèmes d'indexation instaurés en Belgique et qui existent encore dans quelques autres pays européens¹⁶¹, est d'adapter de façon automatique les salaires à l'évolution générale des prix (c'est-à-dire à l'inflation), de manière à maintenir le niveau de pouvoir d'achat. Cette adaptation n'est toutefois pas intégrale.

¹⁵⁷ Par la Déclaration commune de productivité, les organisations syndicales et patronales s'entendent sur la nécessité d'accroître la productivité et d'en partager les gains.

¹⁵⁸ A deux reprises, 1976 et 1982, le gouvernement a suspendu le système d'indexation pour la tranche des salaires supérieure à un certain seuil (cf. MODEN, 1983).

¹⁵⁹ Le « saut d'index » consiste en une neutralisation temporaire des régimes sectoriels d'indexation des salaires.

¹⁶⁰ La notion de « sauvegarde de la compétitivité » est rentrée dans le lexique politique depuis l'adoption de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité des entreprises. Dans ce cadre, en vue de la négociation des accords interprofessionnels, le Conseil Central de l'Economie remet un rapport sur l'évolution de l'emploi et du coût salarial en Belgique et dans les pays de référence que sont l'Allemagne, la France et les Pays-Bas.

¹⁶¹ Le Luxembourg, Malte et Chypre (partiellement) sont les seuls pays d'Europe à encore connaître un système d'indexation automatique des salaires.

D'une part, l'indexation prend effet avec un certain décalage. En effet, différents mécanismes d'indexation s'appliquent. Dans le secteur public, l'indexation automatique des salaires est prévue par la loi du 1^{er} mars 1977 « organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation de certaines dépenses dans le secteur public ». Les salaires de la fonction publique (26,5 % de l'emploi salarié total), de même que les allocations sociales des demandeurs d'emploi et des retraités, sont indexés lorsque l'indice des prix à la consommation (IPC) franchit l'indice pivot, fixé en l'occurrence à 2 %¹⁶². Les salaires sont alors relevés de 2 %, avec un certain retard cependant, puisque la hausse se produit deux mois plus tard¹⁶³. Ce mécanisme d'indexation, qui correspond à la définition d'une échelle mobile, garantit tout de même une adaptation assez rapide des rémunérations du personnel de la fonction publique et des revenus de remplacement à la hausse du coût de la vie.

Dans le secteur privé, l'indexation des salaires ne s'appuie sur aucune base légale. Le système est cependant bien établi et s'est maintenu par-delà les conjonctures économiques et les configurations politiques. Il s'est construit progressivement dans le champ de la négociation collective, au sein des commissions paritaires qui règlent la formation des salaires au niveau des branches d'activité. L'obligation d'indexer les salaires ainsi que les modalités de calcul sont définies dans des conventions collectives sectorielles. Si bien qu'il n'existe pas de mécanisme d'indexation uniforme pour les travailleurs du secteur privé. Selon la commission paritaire compétente, l'indexation est réalisée soit sur la base d'un indice pivot (32,6 % de l'emploi salarié total), c'est-à-dire sur base d'une échelle mobile, à la manière de la fonction publique, soit à intervalles fixes, c'est-à-dire à des moments précis dont la fréquence est variable (annuelle, semestrielle, trimestrielle ou mensuelle). Concrètement, environ 40 % des travailleurs du secteur privé bénéficient de l'indexation sur base d'un système d'indice pivot, fixé généralement entre 1 et 2 %¹⁶⁴. Pour la plupart des autres travailleurs, le salaire n'est corrigé qu'une fois par an (soit 30,2 % de l'emploi salarié total), ce qui occasionne une perte de pouvoir d'achat temporaire. Par ailleurs, l'indexation ne s'applique pas nécessairement à la totalité du salaire. Certaines commissions paritaires ne prévoient que l'indexation des salaires minima établis dans les grilles sectorielles qui peuvent être inférieurs aux salaires effectifs. En outre, quelques commissions paritaires ne fixent aucun système d'indexation¹⁶⁵. Les entreprises sont toutefois libres d'aller au-delà des conventions sectorielles qui définissent l'indexation minimale ou qui n'en prévoient pas.

¹⁶² Un indice pivot est un seuil excédant le seuil précédent d'un pourcentage prédéfini (2 %).

¹⁶³ A noter que les allocations sociales sont rehaussées de 2 % plus rapidement, un mois après le dépassement de l'indice-pivot.

¹⁶⁴ Par exemple, dans la commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique, les salaires sont indexés sur la base d'un pivot par tranche de 1,4 %.

¹⁶⁵ Les travailleurs des secteurs suivants ne bénéficient pas d'un mécanisme d'indexation automatique des salaires fixé au niveau de la commission paritaire (CP) : Commission paritaire nationale des sports (CP 223), Institutions publiques de crédit (CP325), Prestation de services et de soutien aux entreprises et aux indépendants (CP 335). Cependant en pratique les entreprises concernées suivent le mécanisme d'indexation d'une autre commission paritaire.

Tableau 1. Estimation de la répartition des salariés selon les mécanismes d'indexation (CONTER et FANIEL, 2022)

Méthode d'indexation	Nombre de CP	Nombre de salariés	% du secteur privé	% du total
Fonction publique				
Indice pivot 2 %	-	1064959	-	26,5
Secteur privé				
Indice pivot 2 %	92	1249992	42,4	31,2
Indice pivot 1 %	11	55773	1,9	1,4
Indexation à date fixe				
- Annuelle	29	1213703	41,2	30,2
- Semestrielle	9	66328	2,3	1,7
- Trimestrielle	12	171160	5,8	4,3
Intérimaires*	1	127141	4,3	3,2
CP sans mécanisme d'indexation	9	51693	1,8	1,3
Travailleurs non couverts par une CP	-	11774	0,4	0,3
Total			100,0	100,0

Sources : Les données compilées par CONTER et FANIEL (2022) proviennent principalement du Conseil central de l'Economie, de l'Office National de la Sécurité Sociale (ONSS) et de publications syndicales (CSC, CGSLB).

* La rémunération des intérimaires est indexée de la même manière que celle des travailleurs permanents occupés chez l'utilisateur.

D'autre part, l'adaptation à la hausse des prix n'est pas parfaite parce que le calcul de l'indice des prix à la consommation (IPC) a au cours du temps fait l'objet de plusieurs corrections. Tout d'abord, à partir de 1983, l'adaptation des salaires et des allocations sociales s'est effectuée sur la base de la moyenne des quatre derniers mois de l'indice des prix, ce qu'on appelle l'*indice lissé*. Depuis janvier 1994¹⁶⁶, un *indice « santé »* a été instauré en exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité, dans le but de retarder l'indexation des salaires et des allocations sociales. L'indice-santé est calculé en supprimant quatre produits de l'IPC, le tabac, les boissons alcoolisées, les essences et le diesel. Par contre, les produits énergétiques, comme le gaz, l'électricité et le mazout de chauffage restent pris en compte dans le calcul de l'indice. Désormais, l'indexation automatique des salaires et des allocations sociales se fait sur base d'un *indice-santé lissé* sur les quatre derniers mois¹⁶⁷.

1.3. Le tournant des années 1980 : vers un encadrement légal de la négociation des salaires

Au début des années 1980, la Belgique connut un pic d'inflation culminant à près de 10 % (voir graphique 1).

¹⁶⁶ Arrêté Royal du 24 décembre 1993.

¹⁶⁷ Par indice lissé, on entend la moyenne arithmétique des indices sur les quatre derniers mois.

Graphique 1. Inflation en Belgique (variations annuelles, en %, de l'indice des prix à la consommation national – IPCN)



Source : BNB, Rapport 2022, p. 95

Dans ce contexte, le débat sur l'indexation des rémunérations a largement débordé le champ de la négociation collective, pour devenir un enjeu politique central du clivage gauche-droite. Les uns mettant en évidence les avantages économiques et sociaux de la préservation du pouvoir d'achat, les autres les risques pour la compétitivité des entreprises. Globalement, le compromis politique qui en ressort peut être interprété comme un équilibre précaire, régulièrement contesté de part et d'autre, entre la voie de la modération salariale et le maintien du système d'indexation des salaires. Cet équilibre précaire aboutit en fin de compte à un (quasi) blocage des augmentations de salaire hors index.

Il reste que le système de l'indexation a été maintenu en Belgique, au terme de ce que certains observateurs ont appelé « la bataille de l'index » (MODEN, 1983, 32). Dans un contexte de grande instabilité politique¹⁶⁸, marqué en plus des enjeux économiques, par des tensions communautaires et une très large mobilisation pacifiste contre l'implantation des missiles nucléaires de l'OTAN en Belgique, démanteler l'index aurait risqué de déstabiliser encore plus le système social belge.

Suivons-en quelques épisodes significatifs. En février 1981, sous l'impulsion du gouvernement MARTENS IV (socialistes – sociaux-chrétiens) qui cherche à définir une politique de modération des revenus, un accord interprofessionnel de programmation sociale prévoit le maintien du système d'indexation des salaires et des allocations sociales, tout en limitant les hausses de salaires à 1 %. Dans la foulée de cet accord interprofessionnel, forcé par le gouvernement, les points de vue se crispent entre, d'un côté, les partisans d'une limitation¹⁶⁹, voire de la suspension temporaire de l'indexation pour rétablir la position concurrentielle de l'économie belge et, de l'autre, les confédérations syndicales pour lesquelles l'amélioration de la capacité concurrentielle repose avant tout, non pas sur le niveau des salaires mais sur une réforme des structures économiques et va de pair avec le maintien du pouvoir d'achat des ménages. Par la suite, des restrictions seront apportées aux systèmes d'indexation, parmi les mesures d'accompagnement de la dévaluation du franc

¹⁶⁸ Plusieurs coalitions gouvernementales se succèdent au cours de la première moitié des années 1980 : MARTENS III (mai 1980 – octobre 1980), MARTENS IV (novembre 1980 – avril 1981), EYSKENS (avril 1981 – septembre 1981), MARTENS V (décembre 1981 – octobre 1985) ; il est à noter que ces coalitions étaient à majorité chrétienne-démocrate et libérale de 1982 à 1986.

¹⁶⁹ Par exemple, proposition d'exclure l'essence, le tabac et l'alcool du calcul de l'index, d'introduire un régime forfaitaire, de ne prévoir qu'un seul ajustement par an

belge (de 8,5 %) qui intervient en février 1982. Doté de « pouvoirs spéciaux »¹⁷⁰, le gouvernement MARTENS V (sociaux-chrétiens – libéraux) impose dans un premier temps un blocage des salaires total et ensuite partiel par l'application d'une indexation forfaitaire limitée au salaire minimum. La politique gouvernementale de modération salariale sera poursuivie à travers, d'une part, l'imposition de trois sauts d'index en 1983, 1984 et 1985 et, d'autre part, l'instauration d'une norme salariale légale de compétitivité qui aboutira en 1996 à la « loi relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité » (DUFRESNE, 2019).

On le voit d'emblée, les modulations de l'indexation ne peuvent pas être dissociées des évolutions de l'encadrement légal des négociations salariales. L'instrument principal déployé à cet effet en Belgique réside dans la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité (modifiée en 2017), par laquelle les marges de négociation des salaires prennent en compte l'évolution des coûts salariaux dans les trois principaux pays voisins (France, Allemagne, Pays-Bas). Dans ce cadre, le Conseil Central de l'Économie (CCE)¹⁷¹ est chargé de déterminer la marge salariale maximale pour les négociations interprofessionnelles bisannuelles en comparant les projections pour les coûts salariaux des pays de référence avec les prévisions de l'indexation en Belgique.

Le volet « compétitivité » de cette loi vient remplacer la loi du 6 janvier 1989 dite « de sauvegarde de la compétitivité » par laquelle le centre de gravité de la négociation des salaires passe des branches (commissions paritaires) à l'interprofessionnel¹⁷² (LAMAS, 1997). En se fondant sur une évaluation de la compétitivité de l'économie belge par rapport aux principaux partenaires commerciaux, les interlocuteurs sociaux siégeant au sein du Conseil Central de l'Économie pouvaient recommander au gouvernement des mesures correctrices¹⁷³.

En 1993, la loi sur la compétitivité est actionnée suite à l'échec de la concertation en vue de la conclusion d'un pacte social, censé renouveler les bases du projet d'accord de solidarité sociale de 1944. Le gouvernement DEHAENE I (sociaux-démocrates – socialistes) adopte un « plan global pour l'emploi, la compétitivité et la sécurité sociale » qui donne lieu à un vaste mouvement de grèves et de mobilisations interprofessionnelles. Dans son volet relatif à l'emploi et au rétablissement de la compétitivité, le gouvernement prétend « casser (...) un cercle vicieux qui en Belgique, comme ailleurs en Europe, ne permet plus la traduction de la croissance économique en création d'emplois ». Dans cet argumentaire, le « niveau élevé du coût du travail » est considéré non seulement comme nuisible à la compétitivité mais également comme un facteur qui favorise la substitution du capital au travail dans les investissements (BEAUPAIN et MANÇO, 1993, 20). Le « Plan global » s'inscrit ainsi dans les orientations du Livre blanc européen et des critères de convergence du traité de Maastricht qui font des salaires une variable d'ajustement au regard des équilibres économiques et budgétaires. Concrètement, le plan global impose notamment un gel des salaires pour les années 1994-1995. Mais ce n'est qu'une mesure circonstancielle qui selon le gouvernement appelle une adaptation structurelle du système de formation des salaires dans le cadre de l'Union économique et monétaire. De ce point de vue, s'imposait une révision de la loi sur la

¹⁷⁰ Les « pouvoirs spéciaux » accordés au gouvernement en Belgique correspondent grosso modo à l'application de l'article 49-3 en France.

¹⁷¹ Le Conseil Central de l'Économie (CCE) est un organe paritaire, instauré par la loi de 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie. Il est chargé d'émettre des avis ou propositions concernant la politique économique du gouvernement fédéral. Tous les deux ans, avant le début de la négociation de l'accord interprofessionnel (AIP), un rapport technique est élaboré par le secrétariat du CCE concernant les marges maximales pour l'évolution du coût salarial.

¹⁷² Le niveau interprofessionnel ne s'occupait pas de la dimension salariale des négociations collectives, à l'exception de la fixation du niveau du salaire minimum garanti.

¹⁷³ Le Conseil Central de l'Économie fournit la logistique mais le choix de la marge est négociée au sein de l'accord interprofessionnel, ou imposé par le gouvernement en cas de désaccord entre les interlocuteurs sociaux.

compétitivité afin de mettre en place un dispositif permanent permettant d'assurer une veille de l'évolution des salaires qui responsabilise les interlocuteurs sociaux et d'accorder, en dernier ressort, au gouvernement la prérogative de fixer la norme salariale.

La loi de 1996 a dès lors transformé les mécanismes correcteurs de la loi de 1989 en mesures préventives. Dorénavant, « les augmentations salariales conventionnelles pour les deux années à venir devront être négociées à l'intérieur d'une fourchette dont le plancher est constitué par l'estimation de l'indexation et des hausses barémiques et dont le plafond correspond à la moyenne pondérée des anticipations des hausses salariales dans les trois principaux partenaires commerciaux de la Belgique » (LAMAS, 1997 : 89). Très critiques, les syndicats estiment que le système revient à découpler les salaires de la productivité puisque la norme salariale est établie par comparaison avec l'évolution moyenne des salaires observée dans les principaux partenaires commerciaux de la Belgique.

La révision de la loi de 1996 opérée en 2017 a renforcé le caractère préventif et impératif du dispositif. Un des changements majeurs réside dans l'introduction de mécanismes devant permettre de « poursuivre la résorption du handicap salarial historique via une croissance des salaires inférieure en Belgique que dans les pays de référence » (CONTER et FANIEL, 2018 : 14).

L'encadrement légal des négociations salariales, dont le caractère impératif est contesté par les syndicats, va fortement hypothéquer les possibilités de conclure des accords interprofessionnels bisannuels (AIP), qui traditionnellement (depuis les années 1960) contribuent à garantir un socle commun d'avantages sociaux à tous les travailleurs. Dans le contexte de la crise économique initiée au milieu des années 1970 et marquée tout à la fois par la montée du chômage et une forte inflation (stagflation), la politique gouvernementale de rigueur salariale combinée au rejet patronal des propositions syndicales de réduction collective du temps de travail a conduit à l'échec répété de la négociation interprofessionnelle durant une décennie : un seul accord interprofessionnel a été conclu, en 1981, entre 1976 et 1986.

Depuis la crise financière de 2008, les rouages de la négociation interprofessionnelle paraissent à nouveau grippés, précisément en raison du volet salarial. L'accord dit « exceptionnel » de 2008 prévoyait encore des marges de négociation d'augmentations salariales (+ 0,9 % en 2009 ; + 3,5 % en 2010). Par la suite, l'échec de ces négociations est devenu la règle plutôt que l'exception, amenant dès lors le gouvernement fédéral à imposer une norme de modération salariale contestée par les organisations syndicales (Conter et Faniel, 2022 : 27) :

- le projet d'accord interprofessionnel de 2011 (+ 0 % en 2011 ; + 0,3 % en 2012) est rejeté par la FGTB, la CGSLB et les centrales d'employés de la CSC¹⁷⁴ ;
- en 2013, les syndicats rejettent un accord interprofessionnel qui ne prévoyait aucune marge d'augmentation salariale (+ 0% pour les années 2013 et 2014) ;
- le projet d'accord de 2015 (+ 0 % en 2015 ; + 0,8 % en 2016) est rejeté par la FGTB ;
- l'accord de 2017 est signé par les organisations syndicales malgré la faiblesse de la marge salariale (+ 1,1 % en 2017 ; + 1,1 % en 2018) ;
- le projet d'accord de 2019 (+ 1,1 % pour 2019 et 2020) est de nouveau rejeté par la FGTB, mais accepté par la CSC et la CGSLB ;
- un accord est conclu en 2021 bien qu'il ne prévoit qu'une marge salariale faible (+ 0,4 % pour 2021-2022) et la possibilité pour les entreprises ayant obtenu de bons résultats durant la crise sanitaire d'accorder une prime « Corona » unique de maximum 500 €.

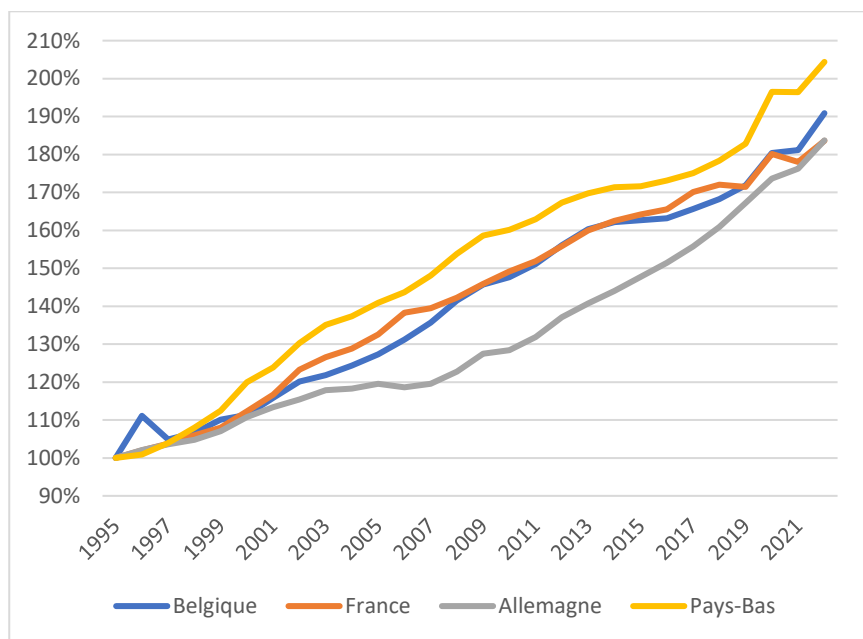
¹⁷⁴ FGTB : Fédération Générale du Travail de Belgique ; CGSLB : Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique ; CSC : Confédération des Syndicats Chrétiens.

1.4. L'indexation au défi de l'inflation

Si la recherche d'un compromis entre modération salariale et maintien de l'indexation est dorénavant au centre des négociations tripartites des accords interprofessionnels, c'est plus encore lors des épisodes de forte inflation que les tensions se marquent. L'argument souvent avancé consiste à pointer la spirale inflationniste qui serait engendrée par l'indexation automatique des salaires. Ce point de vue est controversé, tant en ce qui concerne l'évolution comparative des salaires que les facteurs influençant le niveau d'inflation. Sans prétendre répondre à cette question, nous avançons quelques éléments pouvant contribuer à l'analyse des résultats de l'indexation.

Tout d'abord, la comparaison de l'évolution des salaires ne paraît pas accréditer cet argument. D'après une étude de la Banque Nationale de Belgique (BNB), il apparaît qu'entre 1996 (année d'adoption de la loi sur la compétitivité) et 2011, « les salaires nominaux en Belgique ont augmenté à un rythme un peu moins rapide que ceux de la France, et considérablement moins qu'aux Pays-Bas. Par contre, en Allemagne ils sont restés contenus, surtout depuis 2002 par une politique de modération salariale (...) » (BNB, 2012, annexe 8 : 1). De toute évidence, dans les pays voisins aussi, les négociations salariales tiennent compte de l'inflation, qu'il y ait indexation automatique ou pas (on évoque parfois le concept d'indexation informelle). Il est à noter à cet égard que dans le cadre de la loi sur la compétitivité de 1996, l'évolution contenue des salaires allemands, depuis les réformes HARTZ au début des années 2000, exerce une forte pression à la modération salariale en Belgique.

Graphique 2 : Rémunération horaire en Belgique et dans les trois pays voisins



Source : OCDE (1995 = 100)

Ensuite, depuis l'introduction de l'euro en 2002 jusqu'à 2021, l'inflation moyenne en Belgique s'était chiffrée à 1,9 %. A contrario, en 2022, elle grimpe à 9,6 %. Face à ce contexte d'hyperinflation, la BNB, dans son rapport 2022, souligne les risques pour la position concurrentielle de la Belgique face aux principaux partenaires commerciaux.

Les salaires bruts (avant impôts) ont augmenté, en Belgique, en moyenne d'environ 6 % en 2022, principalement par le biais de l'indexation (5,4 % dans le secteur privé¹⁷⁵, 7 % dans le secteur public) (BNB 2022 : 111). Cet accroissement inédit des coûts salariaux (correspondant à plus de deux fois et demie la moyenne enregistrée pour la période 1996-2019) est interprété dans les milieux patronaux comme une baisse de la compétitivité relative de la Belgique¹⁷⁶. Sur la base des calculs du Conseil central de l'Économie, l'écart salarial cumulé entre la Belgique et les trois principaux pays partenaires (Allemagne, France, Pays-Bas) selon la loi de 1996, se serait accru depuis la fin de la crise sanitaire. Alors qu'il avait été éliminé en 2019, il atteindrait près de 6 % (5,7 %) à l'horizon de 2024, retrouvant ainsi le niveau record observé dans les années 2007-2008. Cela justifierait dès lors une application stricte de la loi de 1996 conduisant au maintien du blocage salarial. De fait, en l'absence d'accord interprofessionnel sur la formation des salaires, le gouvernement a tranché en fixant la marge salariale à 0 % pour les années 2023-2024, hors indexation et augmentations barémiques, tout en donnant aux entreprises ayant engrangés des bénéfices (élevés ou exceptionnellement élevés) la possibilité d'octroyer une prime de « pouvoir d'achat » allant respectivement jusqu'à 500 € ou 750 € nets, selon une formule avantageuse sur le plan fiscal et parafiscal¹⁷⁷.

Mais de l'autre côté, la BNB souligne les bénéfices du dispositif pour la population, « le système de l'indexation automatique protège globalement les ménages belges contre la vive hausse du coût de la vie qui a été observée au cours de l'année 2022 » (BNB, 2022 : 104), bien que des inégalités subsistent compte tenu de la variété des méthodes d'indexation. Dans la fonction publique et pour une partie des salariés du secteur privé, couverts par le système de l'indice-pivot, l'adaptation des rémunérations a été rapide, alors que celle-ci est intervenue avec un certain retard pour une proportion importante des salariés relevant d'un système d'indexation périodique. En définitive, même si des mécanismes d'indexation sont introduits dans la plupart des secteurs, on constate, en période de forte inflation, une érosion du salaire réel, résultant du mécanisme de lissage, de la sortie de certains produits de l'indice des prix (indice santé) et du décalage temporel entre l'inflation et l'indexation (FELLAHI et GREUSE, 2023).

Malgré des disparités, la Belgique apparaît comme un pays plutôt égalitaire comme le soulignent les travaux de François GHESQUIERE qui compare la tension salariale entre la moyenne des salaires les plus élevés et celle des salaires les moins élevés¹⁷⁸.

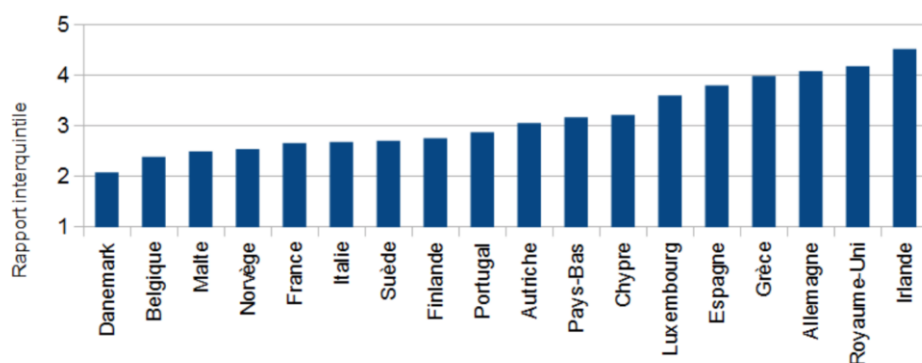
¹⁷⁵ Pour rappel, dans une part des commissions paritaires, la hausse de l'indice-santé en 2002 ne s'est répercuté sur les salaires bruts qu'en janvier 2023, expliquant ainsi la différence avec le secteur public où le système de l'indice-pivot est d'application.

¹⁷⁶ A noter que la focalisation sur les coûts salariaux pour évaluer la position concurrentielle du pays est régulièrement contestée par les organisations syndicales, notamment à l'entame des négociations interprofessionnelles sur la marge salariale.

¹⁷⁷ La prime est nette d'impôts pour le salarié et déductible pour l'entreprise, et bénéficie d'une réduction des cotisations sociales.

¹⁷⁸ Les calculs prennent en compte, pour chaque pays, la moyenne des 20 % de salaires les plus bas et les 20 % de salaires les plus élevés.

Graphique 3. Ampleur des inégalités salariales selon les pays européens (2010)



Source : GHESQUIERE F., 2017

En Belgique, le rapport entre « hauts » et « bas » salaires est de l'ordre de 2,5 ; un peu en dessous du niveau de la France alors qu'il est de l'ordre de 4 en Allemagne et au Royaume-Uni. L'ampleur des inégalités salariales est corrélée avec le taux de couverture par les conventions collectives où interviennent les mécanismes d'indexation, ainsi qu'avec le taux d'affiliation syndicale, qui reste élevé en Belgique (de l'ordre de 50 %), y compris dans les secteurs réputés « faibles », en particulier dans certaines activités de services et de la sous-traitance.

Même s'il existe une sorte de veille institutionnelle au travers de la norme salariale, la logique de solidarité salariale interprofessionnelle a été institutionnellement consolidée par le maintien de l'indexation automatique des salaires. Alors que celle-ci est constamment dénoncée par les milieux patronaux comme une source de distorsion et que la revendication d'une liberté de négociation se fait entendre du côté syndical, les rapports de force entre les acteurs sociaux font que le compromis indexation plus modération salariale est resté en application au cours de la dernière période.

II. L'État et les salaires en France : de l'échelle mobile intermittente à la déflation salariale.

En France, l'indexation des salaires sur l'inflation représente en quelque sorte un serpent de mer qui réapparaît de façon récurrente dans les relations professionnelles depuis le début des années 1920, lorsque la convention collective permet à la négociation collective de s'emparer de la formation des salaires. Si l'indexation ou l'échelle mobile réapparaît régulièrement, cela signifie aussi que la liaison entre salaires et inflation n'est jamais devenue un principe acquis, excepté pour la définition du salaire minimum tel qu'il a été établi dans les années 1950. Nous présentons dans cette partie les différentes séquences historiques en mettant en relief les éléments de continuité et de rupture.

2.1. L'entre-deux guerres ou l'avènement de l'échelle mobile intermittente et conditionnelle

Les premières conventions collectives contenant une clause d'indexation ou d'échelle mobile font leur apparition au cours de deux périodes inflationnistes importantes, à savoir la période 1920-1924 et celle des années 1936-1938. Le décret du 19 février 1920 institue la création d'une Commission interministérielle pour le calcul des indices du coût de la vie mais l'idée

d'échelle mobile en tant que telle a été rejetée par le législateur¹⁷⁹. Dans plusieurs villes à forte activité industrielle, il existe des commissions mixtes ouvrières et patronales pour établir un suivi périodique de la variation des prix à partir d'un « budget-type » sur la base d'une série d'articles de biens essentiellement alimentaires et de première nécessité et dont la finalité est le versement « d'indemnités de vie chère ». En même temps, certaines professions (métallurgie, bâtiment, livre) reconnaissent *de facto* l'application d'un ajustement des salaires au prix dans le contenu des négociations.

La loi du 24 juin 1936 qui crée la convention collective de branche, devient pour longtemps le pivot des relations professionnelles à la française. Les accords de Matignon conclus pour mettre fin aux grèves avec occupation d'usine et la loi ouvrent la voie à la négociation collective de branche qui connaît un essor inédit avec près de 5 000 accords signés entre 1936 et 1938. Selon la loi du 24 juin 1936, les conventions collectives de branche devaient contenir un barème des salaires minima par catégorie et par région. Si la loi du 24 juin 1936 n'interdisait pas les mécanismes d'échelle mobile, très peu de textes les ont instaurés. Il n'y avait guère que le secteur de l'imprimerie qui reprenait de telles clauses, en prévoyant une variation strictement proportionnelle du salaire à toute variation, en plus ou en moins – ce qui n'est pas anodin – de 5% de l'indice du coût de la vie. La dévaluation monétaire du 1^{er} octobre 1936 et la reprise des grèves amènent le gouvernement à envisager la mise en place de procédures de conciliation, d'arbitrage puis de sur-arbitrage pour résoudre les conflits du travail, notamment les conflits sur les salaires¹⁸⁰. Deux lois sont votées, le 31 décembre 1936 et le 4 mars 1938. La loi du 31 décembre 1936 ne détaille pas les modalités du rajustement mais la très grande majorité des arbitres et des surarbitres refusent le principe de l'échelle mobile afin, selon une expression courante, d'éviter la « course ininterrompue des prix et des salaires ». Pour accorder une hausse des salaires, il faut que la hausse des prix soit notable (supérieure à 5%) et il faut tenir compte de la situation économique de la branche, etc. Ces restrictions posées par la jurisprudence sont entérinées par la seconde loi de 1938 qui introduit des gardes fous supplémentaires. Ainsi, le rajustement ne portera pas sur la totalité des salaires mais sur une fraction seulement censée correspondre au minimum vital. Avec les décrets-lois de 1939, l'arbitrage devient clairement l'instrument d'une politique de déflation. À l'été 1939, le pouvoir d'achat des salaires conventionnels a donc nettement diminué par rapport à l'été 1936¹⁸¹. Pour la métallurgie parisienne la baisse est comprise entre 4 et 9% tandis que les ouvrières qualifiées du vêtement perdent 18%.

À la veille de la Seconde Guerre mondiale, l'échelle mobile était certes devenue une question concrète et débattue, même envisageable, mais son application était fortement contrainte et limitée. La révision éventuelle des clauses salariales dans les conventions collectives n'avait aucun caractère global ni automatique mais dépendait des résultats d'un arbitrage sur le fond et la forme.

2.2 Le retour de l'échelle mobile sur fond de poussée syndicale (1950-1958)

La période de l'après-guerre fut marquée dans un premier temps par des pénuries de biens de première nécessité et une inflation importante. La reprise normale de la production et une

¹⁷⁹ Décret du 19 février 1920 sur l'institution d'une Commission Interministérielle chargée de suivre les variations des cours, de constater périodiquement leurs répercussions sur les éléments essentiels du coût de la vie, in Journal Officiel de la République Française du 20 février 1920.

¹⁸⁰ Pour une analyse des procédures d'arbitrage et de surarbitrage voir COLTON (1951) ainsi que DIDRY (1998) qui soulignent l'un comme l'autre que la très grande majorité des surarbitres (pour la plupart hauts fonctionnaires) adhèrent à la thèse de la spirale inflationniste salaires-prix. On est très loin d'un triomphe d'un raisonnement keynésien contrairement à ce qu'on peut lire parfois sur le Front populaire.

¹⁸¹ Pour une étude approfondie des relations professionnelles dans les années 30 et le Front populaire, voir la thèse de Laure MACHU (2011). *Les conventions collectives du Front populaire, construction et pratiques du système français de relations professionnelles*, Doctorat d'histoire, Université de Paris Nanterre, 2011, p. 719 et sq.

certaine stabilité des prix se fait ressentir à partir de 1950. Elle conduit le législateur à libérer les salaires de tout contrôle. Les syndicats (CGT, CGT-FO et CFTC) tentent alors d'assurer le maintien des « avantages acquis » en obtenant une législation sur l'échelle mobile des salaires, c'est-à-dire leur ajustement automatique à l'évolution des prix. Selon les analyses datant de cette époque, il semble qu'il y ait eu une sorte de développement empirique, graduel vers une certaine automaticité (GUGLIELMI et PERROT, 1953 ; LEVY-BRÜHL, 1955 : 764-781).

La loi du 11 février 1950 sur les conventions collectives rétablit la liberté de négociation salariale entre les employeurs et les salariés et, dans le même temps, elle prévoit de mettre en place un salaire minimum national interprofessionnel garanti (SMIG). La loi donne mission à la Commission supérieure des conventions collectives (CSCC), qui réunit des représentants du patronat et des syndicats, ainsi que l'Union nationale des associations familiales (Unaf) et dont l'objectif est d'étudier la composition d'un budget-type servant à la détermination du salaire minimum national interprofessionnel garanti. La loi laisse au gouvernement le droit de fixer par décret le montant du SMIG. La création d'un salaire minimum représente donc à la fois une garantie et un moyen de contrôle dans la formation des salaires.

Si le gouvernement n'intervient plus que pour fixer le montant (horaire) du SMIG, il est vrai aussi que ce dernier commande le mouvement général des salaires. La généralité et l'automaticité sont mentionnées dans la loi du 11 février 1950 qui consacre la prépondérance des conventions nationales¹⁸². Il est important de souligner que l'Assemblée nationale a rejeté tous les amendements relatifs à l'insertion d'une clause d'échelle mobile dans la fixation du SMIG. Cela étant, les décrets du 23 août 1950 et du 24 mars 1951 autorisent l'insertion de telles clauses d'indexation dans les accords de salaire. Mais dans les faits, celles-ci ne s'appliquent que dans les secteurs/branches/professions où elles ont fait jurisprudence dans les années 1930, comme l'imprimerie, la presse, les travailleurs du cuir, la chaussure, les cordonniers bottiers, ou les ouvriers des papeteries. Ceci explique aussi la variété des indices des prix parfois basés sur la consommation d'un ménage avec deux enfants (Paris), en fonction du prix du détail (Saint-Étienne) ou des prix de l'alimentation dans d'autres villes de province¹⁸³.

La loi initiale ne prévoyait pas d'indexation mais la forte inflation que connaît la France en 1951 et 1952 suscite un mouvement revendicatif puissant qui sous-tend également un élargissement de l'assise syndicale. Les divergences profondes apparaissent au sein de la CSCC et le gouvernement tranche à plusieurs reprises de façon unilatérale sans procéder à une hausse du SMIG.

La loi du 18 juillet 1952 instaure l'échelle mobile des salaires, laquelle est basée sur l'indice des 213 articles calculé par l'INSEE. Le relèvement du salaire minimum deviendra automatique dès que l'inflation dépasse 5 % pendant deux mois consécutifs. Ce seuil sera abaissé à 2 % en 1957. La loi du 18 juillet 1952 demande à la CSCC de se réunir une fois par an pour suivre l'évolution du coût de la vie. Mais les divergences s'exacerbent en son sein et les syndicats refusent de siéger tant qu'un autre budget-type n'aura pas été discuté. Sous la pression syndicale et, surtout, à la suite du mouvement de grèves de 1953, le gouvernement décide de réunir la Commission supérieure pour un nouvel exercice d'élaboration d'un budget-type. En décembre 1953, la CSCC adopte – contre l'avis du

¹⁸² Décret n°50-1029 du 23 août 1950 sur le Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti, JORF du 24 août 1950, pp. 9061-9062 ; Journal officiel de la République française. Lois et décrets, n° 0038 du 12/02/1950, pp. 1688-1690.

¹⁸³ Il existait alors en tout et pour tout 17 indices correspondant à autant de villes de province. La périodicité d'ajustement variait selon les conventions ; parfois, c'est tous les six mois, parfois tous les douze mois ou à tout moment dans d'autres si le seuil d'une hausse de 5% est dépassé.

patronat – un budget-type de 25 166 anciens francs ce qui impliquait une hausse du SMIG de 5%. Cette décision fut d'une grande portée puisqu'à l'époque près de la moitié des travailleurs (6,5 millions de salariés) gagnent moins que ce salaire minimum (MAGNIADAS, 2005).

C'est au cours d'une période de stabilité des prix, que les principes d'une échelle mobile automatique et de l'indexation sont inscrits dans un texte de loi. Plusieurs facteurs ont joué en faveur de cette reconnaissance officielle du principe d'une indexation dans le cadre de la loi du 18 juillet 1952, promulguée par le gouvernement centriste présidé par Antoine PINAY. Du côté syndical, l'argument de la CGT consistait à obtenir la reconnaissance du fait que le chiffre exprimant le montant du salaire importe moins que son pouvoir d'achat¹⁸⁴. Pour maintenir la stabilité de ce dernier, il convenait d'adopter une méthode capable d'adapter les taux de salaires aux fluctuations du coût de la vie chaque fois que l'indice des prix dépasse un certain pourcentage. Cette révision devrait s'appliquer automatiquement, d'où l'expression « d'échelle mobile des salaires ». La commission revendicative de la CGT estimait qu'il s'agissait d'une revendication essentielle au moment où « le gouvernement applique les directives des impérialistes américains et jette de nouvelles centaines de milliards dans le gouffre de la préparation à la guerre ». Quant à FO, une confédération récemment créée à partir d'une scission au sein de la CGT dans le contexte de la guerre froide et contre les velléités hégémoniques du PCF au sein de la CGT, l'échelle mobile est « une revendication essentielle pour préserver le pouvoir d'achat » tout en étant présentée comme « un moindre mal ». La CFTC est sur une position analogue en déclarant qu'il n'existe pas d'autres moyens de protéger le pouvoir d'achat. De façon explicite ou implicite, les confédérations syndicales considèrent qu'une échelle mobile des salaires réduira les effets d'aubaine qui ne peuvent que profiter aux employeurs. La formule retenue par FO et la CFTC accepte néanmoins que les clauses d'échelle mobile tiennent compte du développement de la production et qu'elles soient dès lors non-automatiques.

Pour les parlementaires de la majorité qui ont déposé le projet de loi, l'échelle mobile représentait la seule méthode permettant de juguler la hausse des prix. C'est d'ailleurs le sens de leur motivation qui explique que « dorénavant, l'échelle mobile existant, il faudra être plus sérieux qu'on ne l'a été dans l'utilisation de tous les moyens pouvant contenir les prix »¹⁸⁵.

Le raisonnement économique est que l'échelle mobile exercera des « effets salutaires sur l'ensemble de l'industrie et du commerce qui souffrent de la réduction du pouvoir d'achat », qu'elle permettra « d'éviter les nombreuses et coûteuses journées perdues pour cause de conflits de travail ». Globalement, un consensus émerge autour de l'idée que la perte de pouvoir d'achat ne peut que freiner la croissance et la production là où la France souffrait à l'époque d'un retard structurel au niveau du marché national et d'un déficit important de la balance commerciale.

Comment cette loi est-elle appliquée ? Le SMIG sert de base à l'application des clauses d'échelle mobile ou d'indexation. En même temps, le montant du SMIG est constitué par la jonction du budget type qui demeure inchangé et les variables de prix des articles figurant à ce budget (établi par l'INSEE). C'est donc le gouvernement qui enclenche l'effet cliquet d'une sorte d'indexation à partir d'une hausse du SMIG, même si ensuite l'indexation ne peut intervenir que deux fois au cours d'une période inférieure à trois mois. Enfin, la composition du budget type devra être révisée annuellement pour l'adapter à l'accroissement de la production.

¹⁸⁴ Source CGT IHS-CGT – Dossier salaires Comptes-rendus du Conseil Confédéral National (février-avril 1952). Pour une présentation des positionnement syndicaux et des débats parlementaires, voir aussi PHILBERT (1952)

¹⁸⁵ Journal Officiel, Débats parlementaires 1951

Confronté à une dégradation de la situation économique, le gouvernement adopte le 30 décembre 1958 une ordonnance sur les finances publiques et l'organisation de l'économie qui annule toute clause d'échelle mobile des salaires¹⁸⁶. Cette ordonnance stipulait que dans les nouvelles dispositions conventionnelles ou statutaires, les clauses d'indexation fondées sur le salaire minimum interprofessionnel garanti étaient interdites, ajoutant que dans les conventions alors en cours de telles dispositions cessaient automatiquement d'avoir des effets. La seule exception admise était un ajustement sur l'évolution des prix des biens, produits ou services ayant un lien direct avec l'activité à laquelle une des parties signataires de la convention était rattachée. Le 1^{er} février 1959, le gouvernement décide d'une majoration exceptionnelle du SMIG de 4,5%, fondée sur un indice de l'évolution des prix du budget-type de 173 articles. Or, cet indice était très inférieur à l'inflation qui a augmenté de 38% en 5 ans pour un célibataire et de 33% pour un « père de famille avec deux enfants ». En réalité, l'inflation globale est bien supérieure, de l'ordre de 10% par année en moyenne contre 7% pour l'indice du budget-type (FOURNIER, 1960).

2.3. L'échelle mobile élargie (1970-1982)

L'abrogation de l'échelle mobile en 1958 est suivie dans les années 1960 par une période de stagnation des salaires sur fond d'inflation de 3 à 5% par an. De fait, le salariat subit une érosion importante du pouvoir d'achat même si à cette même époque, le gouvernement conduit une politique de modernisation économique menée sous l'égide du Commissariat Général au Plan. Ce « décrochage » des salaires explique la vigueur de la grève générale de mai-juin 1968 qui se nourrissait non seulement d'une révolte contre une organisation du travail autoritaire mais aussi du sentiment d'injustice d'avoir été tenu à l'écart de la prospérité croissante économique de la France (KERGOAT, 1988 ; VIGNA, 2007). Les accords de Grenelle de 1968 donnent lieu à la création de la section syndicale d'entreprise et une hausse généralisée de tous les salaires de 10% et du SMIG de près de 35% qui sera échelonnée sur deux ans.¹⁸⁷

En 1970, le gouvernement présidé par Jacques CHABAN-DELMAS réforme le SMIG en remplaçant la notion de salaire minimum interprofessionnel « garanti » par « croissance ». L'évolution du salaire minimum dépend désormais de deux facteurs : le premier reste l'indexation sur le coût de la vie mesurée par l'indice des prix à la consommation de l'Insee. Cette indexation est automatique et s'applique dès le premier jour du mois qui suit une augmentation de 2 % de l'indice. Le second mécanisme réside dans l'obligation pour le gouvernement d'assurer par décret une progression du pouvoir d'achat au moins égale à la moitié de celle du salaire horaire de base des ouvriers (SHBO). Ce deuxième relèvement devait intervenir le 1^{er} juillet de chaque année. Dans une étude sur l'histoire du salaire minimum en France, Pierre CONCIALDI considère que « *l'indexation légale du Smic depuis 1970 permet d'assurer une progression minimale du pouvoir d'achat mais celle-ci reste, par définition, inférieure à celle du salaire moyen. La possibilité d'une indexation complète sur la croissance demeure à la discrétion du gouvernement. L'acronyme peut ainsi paraître trompeur : le SMIC est en effet indexé sur la croissance... mais seulement pour moitié.* » (CONCIALDI, 2020 : 149)¹⁸⁸

¹⁸⁶ Ordonnance n° 58-1374 du 30 décembre 1958 PORTANT SUR LA LOI DE FINANCES POUR 1959 (consulté en ligne (<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000886689/2024-01-19/>))

¹⁸⁷ Voir Michel DESPAX, La participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises en France (Ordonnance du 17 août 1967 et Décret du 19 décembre 1967) » in *Les Cahiers de droit*, Volume 9, N° 3, Septembre 1968. DOI : <https://doi.org/10.7202/1004504ar>. Pour la politique du CNPF, voir Henri WEBER (1991), *Le parti des patrons. Le CNPF de 1946 à 1990*, Seuil, 1991.

¹⁸⁸ Pour une analyse approfondie des enjeux de la formation du "prix du travail" en lien avec la création d'emplois, voir GAUTIER J., "Débats et politiques du salaire minimum. La voie française en perspective internationale, des années 1890 à

Cela signifie que l'indexation du SMIC sur l'inflation est d'une certaine manière acquise alors que son indexation sur la croissance et sur l'évolution du salaire ouvrier moyen était tout sauf garantie ce qui suscitait à cette époque des inquiétudes quant à l'évolution future du pouvoir d'achat. Toutefois, pour les organisations syndicales, la mensualisation des salaires ouvriers restait la priorité revendicative. En effet, la durée réelle du travail pouvait varier de manière importante et le paiement des salaires toutes les quinze semaines représentait une source d'incertitude pour près de la moitié du monde ouvrier¹⁸⁹. Il a fallu attendre la conclusion en 1977 d'un accord national interprofessionnel pour que la mensualisation soit étendue à tous les ouvriers et la loi du 19 janvier 1978 étend ces dispositions à l'ensemble des salariés.

Il convient néanmoins de souligner que la hausse du Smic dépasse de beaucoup l'indexation légale et cela jusqu'en 1978, ce qui traduisait une politique de revalorisation des salaires bloqués dans les années 1960. Tout au long de cette période, la hausse du salaire minimum est bien supérieure à celle du salaire ouvrier et c'est pourquoi il serait erroné de dire que le SMIC fut à ce moment-là encore un « bas salaire ».

L'année 1978 représente un tournant : à partir de cette année, le SMIC augmentera moins rapidement que le salaire moyen ouvrier. Les effets des premières mesures d'austérité (Plan BARRE I et II) se font sentir tout comme ceux d'un chômage qui augmente très rapidement. De 500 000 chômeurs en 1975, la barre passe à 1 million en 1977 et se rapproche d'un million et demi en 1979. L'Union de la Gauche perd les élections législatives de 1978 mais finit par emporter avec François MITTERRAND les élections présidentielles de 1981. Après l'arrivée au pouvoir du gouvernement d'union de la gauche dans la foulée des élections présidentielles, le SMIC est fortement revalorisé, de 10 %, soit deux fois plus que la hausse minimum légale. Ce sera la dernière hausse significative du salaire minimum sur fond d'inflation en pleine augmentation.

2.4. Du tournant de la rigueur à la désinflation compétitive (1983-2008)

Le « tournant de la rigueur » de 1982-1983 représente un changement majeur dans la formation des salaires. La dévaluation du franc français de 5,75% en juin 1982 a été suivie par la suppression des clauses d'indexation conventionnelles en matière de salaire et de revenus non-salariaux, exception faite pour le SMIC pour lequel est préservé le principe d'une indexation. Faisant face à une inflation de plus de 10%, le gouvernement de Pierre MAUROY a décidé de bloquer les prix à la consommation puis de mettre un terme à l'indexation des rémunérations pour la fonction publique, « car cela entraîne l'inflation à la hausse ». Le ministre du travail Jean AUROUX annonce quant à lui sa volonté d'abroger tous les mécanismes d'indexation facilités au niveau des dispositions conventionnelles de branche : *« Ceux-ci, dont on connaît les conséquences sur l'inflation, constituent une garantie illusoire car à terme, ce seront les plus démunis qui en sont les victimes et les inégalités s'amplifient. (...) Il s'agit de briser tout ce qui dans les modes de détermination des revenus, peut favoriser l'inflation. »* (Jean AUROUX « Pour sortir du blocage, il faut des contrats de responsabilité », in *Le Monde*, 2 sept. 1982, p. 31.)

Le gouvernement souhaite troquer la suppression de l'échelle mobile contre l'obligation annuelle de négociation sur les salaires mais uniquement pour les entreprises de plus de 50 salariés et des salariées. Les Lois AUROUX réaffirment l'interdiction pure et simple de tout accord d'indexation ou d'échelle mobile ce qui une fois promulguées donne lieu à l'insertion

nos jours" in M. MARGAIRAZ M. et PIGENET M. (dir.), *Le prix du travail. France et espaces coloniaux, 19-21^{ème} siècle*, Editions de la Sorbonne, 2022.

¹⁸⁹ La mensualisation des salaires est une revendication de longue date des syndicats ouvriers. Pour en mesurer les enjeux à l'époque, voir par exemple Pierre CONCIALDI (2020) ou BUNEL (1973).

de l'article L.141-9 dans le Code du Travail : « Sont interdites, dans les conventions ou accords collectifs de travail, les clauses comportant des indexations sur le salaire minimum de croissance ou des références à ce dernier en vue de la fixation et de la révision des salaires prévus par ces conventions ou accords. »

Les lois AUROUX représentent également un cadre législatif ayant pour finalité de démocratiser l'entreprise, en favorisant l'expression directe des salariés (groupes d'expression directe), en élargissant les droits d'intervention au niveau de CHS-CT et des Comités d'entreprise sur le plan économique (expertise et contre-expertise) et enfin, en favorisant la négociation collective à l'échelle de l'entreprise via les négociations annuelles obligatoires.

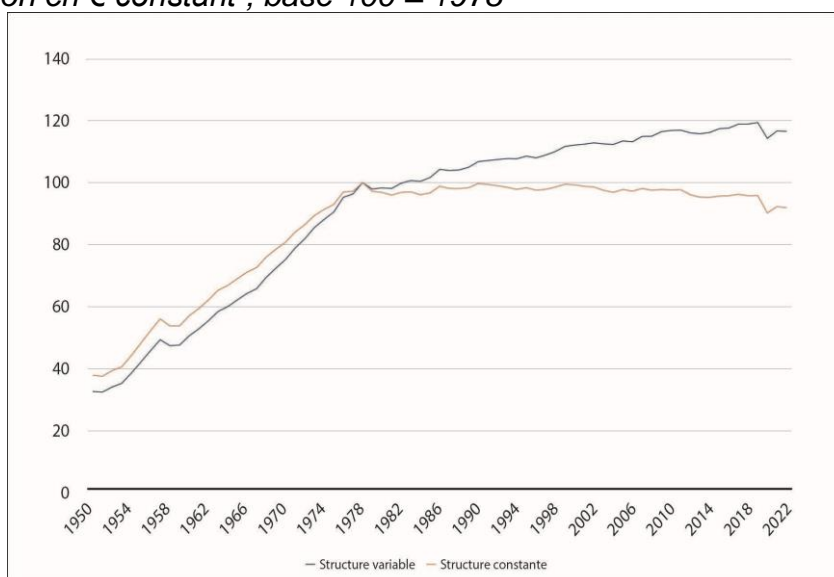
Pour ce qui nous importe ici, l'aspect le plus important est le fait que l'obligation de négocier annuellement (mais pas de trouver un accord) va progressivement déplacer le centre de gravité des relations professionnelles vers les entreprises. L'échelle mobile, fondée sur l'évolution du SMIC et l'effet cliquet qu'une hausse du salaire minimum pouvaient induire sur l'ensemble de la grille va donc cesser de fonctionner de façon interprofessionnelle. La décennie des années 1980 a été marquée par la modération salariale et la désinflation compétitive par effet direct (changement des règles dans la formation des salaires) et indirect (le chômage de masse qui freine les revendications salariales). Les hausses du salaire minimum seront rarement plus élevées que celles prévues par la loi et, quand ce sera le cas, les « coups de pouce » accordés seront faibles, généralement inférieurs à 1 %.

La plupart des études statistiques portant sur les séries longues (AMAR, 2006) mettent en évidence une hausse très modérée des salaires, de l'ordre de 1 à 1,5% (à valeur constante) par an pour le secteur privé. Au cours de la décennie 1994-2004, l'évolution du salaire moyen par tête accuse retard par rapport au PIB, de l'ordre de 1 à 2,5% an, suivant les années (Amar, 2006 : 416). Les variations sectorielles existent mais celle-ci reflètent d'abord une évolution des qualifications plutôt en hausse dans l'industrie et stable dans le secteur des services.

Dans une étude récente pour l'IRES, Pierre CONCIALDI (2023) reconstruit des données statistiques sur une longue période qui intègre d'une part un taux d'inflation conforme à la définition européenne (indice des prix à la consommation harmonisés (IPCH)). Cet indice est mobilisé la BCE pour mesurer l'inflation de façon pondérée et globale là où l'INSEE se cantonne à une mesure simple l'indice des prix à la consommation¹⁹⁰. Outre une prise en compte plus rigoureuse de l'inflation, Pierre CONCIALDI a aussi intégré les effets de structure de l'emploi et des qualifications dans l'évolution des salaires et des rémunérations. La hausse globale des qualifications conduit en effet à une hausse plus élevée des salaires nets et la pondération des effets de structure confirme la tendance à la stagnation, voire une baisse légère des salaires réels et cela depuis bientôt plus de quarante ans.

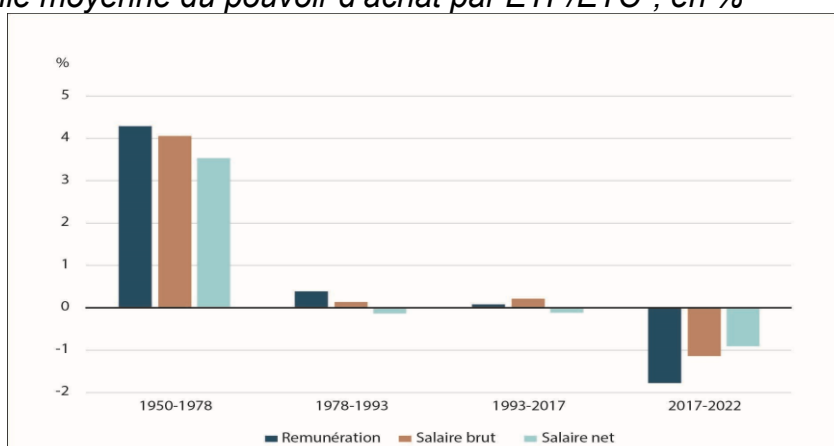
¹⁹⁰ La différence se situe dans le fait que l'IPCH prend en compte les dépenses réelles et mesure le prix net après un éventuel remboursement par la sécurité sociale tels que les soins médicaux alors que l'IPC à la mode INSEE mesure le prix « brut ». Depuis 20 ans, on observe un décalage persistant et régulièrement croissant entre IPC et IPCH, qui a augmenté avec une inflation calcul IPC de 13,3% de janvier 2021 à août 2023 contre 15,4% pour l'IPCH (CONCIALDI, 2023 : 13).

Graphique 4 – Pouvoir d’achat du salaire net à structure variable et structure constante
Indice de variation en € constant ; base 100 = 1978



Source : INSEE ; CONCIALDI (2023 : 18)

Graphique 5 - Rémunération, salaire brut et salaire net à qualification constante
Variation annuelle moyenne du pouvoir d’achat par ETP/ETC, en %*



Source : INSEE ; CONCIALDI, 2023.

* ETC Equivalent Temps Complet

Note : La structure variable rend compte de l'évolution des salaires qui correspond pour partie à une élévation des niveaux de qualification. Si les salariés sont en moyenne mieux payés en 2019 qu'en 1978, c'est essentiellement parce qu'ils occupent des emplois plus qualifiés. L'indicateur à structure constante pondère l'effet de l'élévation des qualifications sur le montant des salaires nets et s'appuie sur les calculs de l'INSEE et du CERC (1989 ; CONCIALDI : 2023 :12)

La distinction entre la rémunération, le salaire brut et le salaire net permet d'intégrer dans l'analyse l'évolution de la masse salariale¹⁹¹. Cette reconstruction analytique des données statistiques a le mérite de mettre en relief la caractéristique structurelle première des salaires

¹⁹¹ La rémunération étant composée des salaires et des cotisation sociales patronales ; là où le « salaire brut » n'intègre que salaire et les cotisations sociales des travailleurs et CSG alors que le « salaire net » correspond au salaire avant impôts.

à l'époque ordo- ou « néolibérale »¹⁹². Depuis trois décennies, les salaires réels ont eu tendance à stagner voire une baisse significative comme ces trois dernières années. Ceci invite à considérer les hausses de salaires nominales – qu'elles soient négociées à l'échelle des entreprises ou introduites via la révision des grilles de classification au niveau des branches – comme limitées à l'ajustement à l'évolution des prix d'une part et une mise en conformité à partir de la hausse du SMIC.

Cette conclusion est corroborée par une étude économétrique sur la formation des salaires par la négociation collective de branche (FOUGERE, GAUTIER et ROUX, 2017). Fondée sur l'analyse de 365 branches portant sur la révision des grilles salariales au cours de la période 2007-2015 et portant sur près de 50 000 seuils de référence des grilles salariales, l'analyse révèle que le lien entre ces révisions et l'inflation, la hausse du salaire moyen et les hausses du SMIC est toujours de nature « élastique ». Cela signifie qu'une hausse de l'inflation, du SMIC ou des salaires moyens ne se répercute que partiellement au niveau des grilles établies au niveau de la branche. Cet ajustement est respectivement de 0.8 pour l'inflation ; de 0,4 pour le salaire moyen et de 0.2 pour les hausses du SMIC. Dit autrement, une augmentation de l'inflation de 1% donne lieu à un ajustement de 0.8 au niveau des grilles de salaire tandis que l'évolution du salaire moyen de +1% se traduit par une correction de +0.4 au niveau des grilles. Le SMIC semble avoir l'impact le plus faible sur la révision des grilles de salaires, mais les écarts entre les branches et les niveaux de qualification sont assez importants. En effet, une hausse du SMIC aura surtout un effet sur le bas de la grille (élasticité de 0.45) tandis que son impact sur haut de la grille se dilue progressivement (0.15). Ceci invite à penser que l'effet d'incrémentation des hausses du SMIC est plutôt marginal par rapport aux ajustements en fonction de l'inflation.

Nous pouvons donc observer qu'il a continué à exister au long des années 1990-2010 une sorte d'indexation implicite des salaires, décalée dans le temps. L'analyse par branche indique aussi que certaines d'entre elles sont plus réactives aux variations des paramètres macro-économiques (inflation et SMIC). Parmi les plus réactives, nous retrouvons non seulement des branches marquées par une forte présence syndicale (métallurgie) mais aussi les celles où la proportion de travailleurs au SMIC est la plus élevée (bâtiment). Signalons enfin que la révision des grilles salariales de branches semble insensible aux variations de la conjoncture économique et au taux de chômage de la branche en question.

2.5. La désindexation des salaires dans la fonction publique.

En France, la fonction publique demeure le premier employeur. Fin 2021, la fonction publique employait 5,67 millions d'agents, soit un emploi sur cinq. Appréhender l'évolution réelle des salaires dans la fonction publique fait apparaître une périodisation différente du secteur privé.

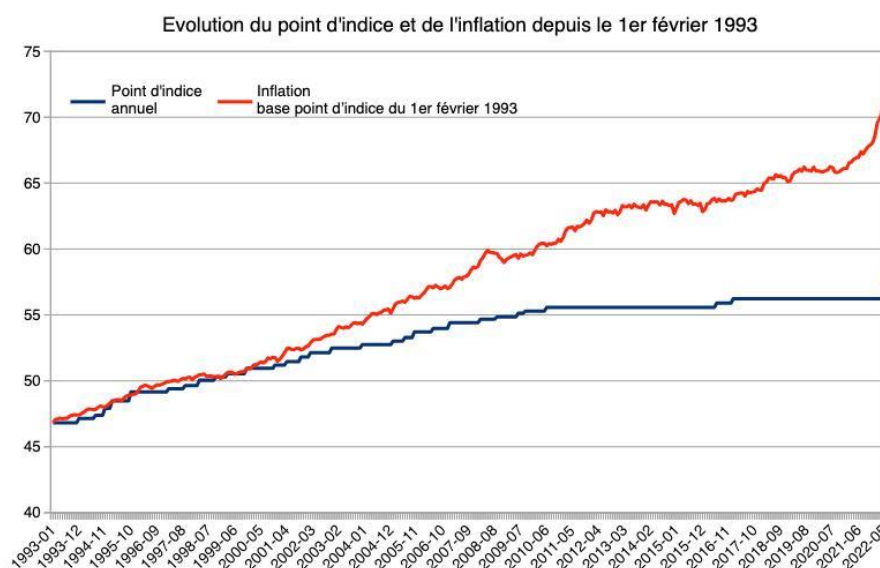
Une première séquence s'étend des années 1950 jusqu'en 2000. Tout au long de cette période, les salaires ont été indexés sur l'évolution du coût de la vie, base sur l'IPC de l'INSEE. La suppression de l'échelle mobile des salaires en 1982 s'est traduite par la suppression de l'indexation automatique des salaires de la fonction publique mais en

¹⁹² L'adjectif « néolibéral » opère en général dans un lexique idéologico-politique mais nous nous situons ici sur autre terrain. L'ordo-libéralisme ou le « néo-libéralisme » sont des dénominations qui renvoient à doctrine et un mode de gouvernance qui fonde un cadre de régulation favorable aux firmes et aux détenteurs de capitaux. Identifier la période allant de la fin des années 1970 à aujourd'hui comme « ordolibérale » permet d'historiciser la cohérence d'une temporalité longue. Voir à ce propos Pierre DARDOT et Christian LAVAL (2010) qui exposent dans *La Nouvelle raison du monde* (2009) les origines de l'ordo-libéralisme en tant que réponse à la crise de 1929 suivant les conseils de Walter LIPPMAN, de Friedrich von HAYEK et bien plus tard de Milton FRIEDMANN et dont la finalité partagée est d'orienter l'intervention étatique de manière à soutenir l'économie.

pratique, la majoration du point d'indice a continué à être d'application tout au long des années 1980-1990¹⁹³.

La deuxième séquence coïncide avec le passage à l'euro. Si la mise en application des critères de convergence du Traité de Maastricht et l'UEM n'ont pas affecté immédiatement la formation des salaires dans la fonction publique c'est seulement par la suite, après le passage à l'euro, que la majoration du point d'indice a commencé à s'écarter de l'évolution du coût de la vie. Dans un premier temps, il s'agissait encore d'une sous-indexation avec quelques points de pourcentage d'écart mais à partir de 2005, l'écart s'est progressivement élargi pour basculer, à partir de 2010, dans une période prolongée de modération salariale et d'une baisse des salaires réels.

Graphique 6 - Évolution comparée du point d'indice et de l'inflation depuis le 1^{er} février 1993.



Pour tenir compte de l'inflation, le point d'indice est normalement revalorisé tous les ans, lors de négociations salariales entre le gouvernement et les syndicats de fonctionnaires. L'austérité budgétaire mis en application après la crise financière de 2008 a conduit au gel du point d'indice de 2010 à 2016, puis de 2017 à 2022. Le pouvoir d'achat des agents de la fonction publique, toutes catégories confondues, a subi une érosion lente et constante, malgré des hausses de traitement liées aux progressions à l'ancienneté et au développement des primes, pour certains fonctionnaires plus que d'autres néanmoins. Pour éviter un décrochage complet des salaires, le gouvernement créé en 2008 la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) qui représente une indemnité versée à l'agent lorsque son traitement brut est inférieur sur 4 ans à celle de l'indice des prix à la consommation. Si l'ensemble des agents catégorie A-B-C ont droit à cette garantie, elle est versée une fois par an, suivant des calculs complexes¹⁹⁴.

¹⁹³ Chaque fonctionnaire d'État, territorial ou hospitalier, est rémunéré selon un grade, un poste et un échelon. Le grade et l'échelon déterminent le nombre de points d'indice auxquels ce fonctionnaire peut prétendre. Le montant du salaire de base annuel brut, chaque fonctionnaire et personnel assimilé (vacataire, contractuel, etc.) multiplie la valeur du point d'indice par le nombre de points de son échelon. Pour une analyse des mécanismes de modération salariale, voir Michel-Pierre CHÉLINI (2005).

¹⁹⁴ $G = \text{TBA de l'année de début de la période de référence} \times (1 + \text{inflation sur la période de référence}) - \text{TBA de l'année de fin de la période de référence}$. Les traitements bruts indiciaires annuels (TBA) pris en compte sont calculés de la manière suivante : $\text{TBA} = \text{IM détenu au 31 décembre de l'année de début et de l'année de fin de la période de référence} \times \text{valeur annuelle du point d'indice pour chacune de ces 2 années}$.

Malgré la création de la GIPA, en près de trente ans, de 1994 à 2022, le point d'indice n'a progressé que de 24,3 % alors que l'inflation a progressé de 55,9 % sur la même période, ce qui équivaut à une différence de 31 points. Par rapport à une grille indiciaire identique, cela représente une perte de pouvoir d'achat de plus de 20 % en moyenne.

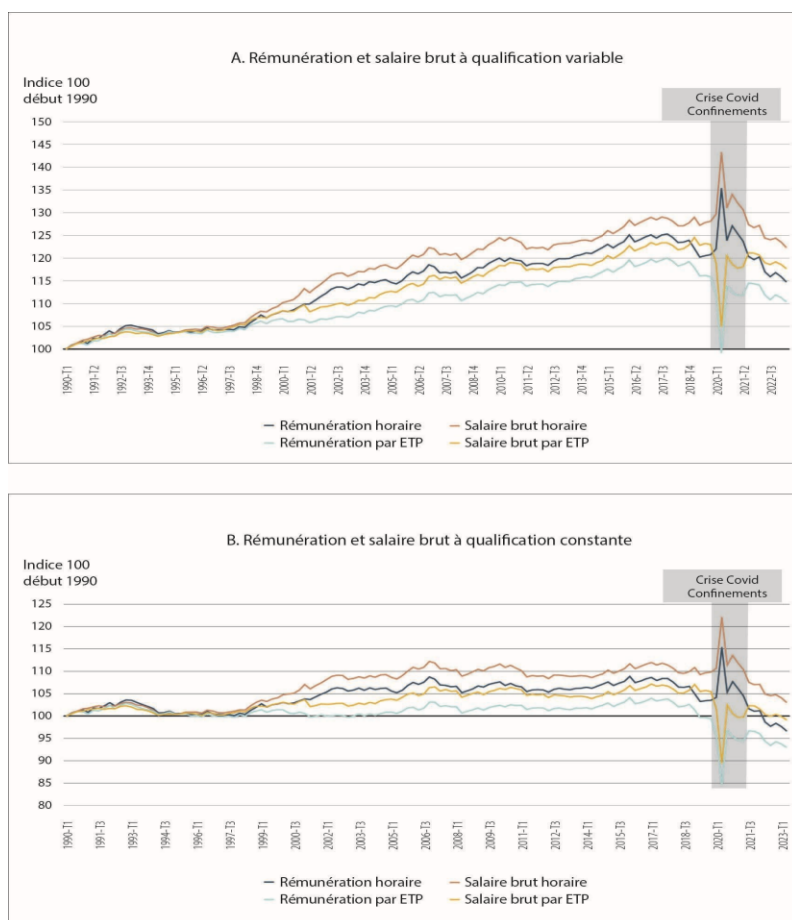
Pour la CGT, FO et la FSU, le gel du point d'indice de 2010 à 2016 représente une perte sèche de pouvoir d'achat de l'ordre de 8%. La poursuite de la modération salariale des agents de la fonction publique depuis 2017 conduit les syndicats à exiger une hausse de 10% ¹⁹⁵. Il a fallu attendre 2022 pour que le gouvernement d'Élisabeth Borne revalorise l'indice de 3,5 % au 1^{er} juillet 2022, puis, de 1,5 % au 1^{er} juillet 2023 dans un contexte de forte inflation. Cependant cette revalorisation reste bien inférieure à l'IPC des années 2022 (5,2%) et 2023 (5,9%), entraînant une nouvelle perte de pouvoir d'achat pour les agents publics.

2.6 - Les salaires en période de hausse inflationniste. Vers un décrochage salarial prolongé ?

La période la plus récente peut laisser perplexe à plusieurs égards. En effet, depuis 2017 la situation se dégrade fortement puisque les salaires réels subissent une baisse importante alors que l'on a connu modération-stagnation prolongée depuis plus de trente ans.

Graphique 7 - Pouvoir d'achat de la rémunération et du salaire brut

Indice de variation, base 100 = premier trimestre 1990



(CONCIALDI, 2023 : 12-13)

Note : le salaire brut inclut les cotisations sociales salariés ainsi que les autres prélèvements sociaux (CSG, CRDS). La rémunération englobe le salaire brut et les cotisations sociales des

¹⁹⁵ <https://www.lagazettedescommunes.com/859010/le-pouvoir-dachat-des-agents-continue-de-degringoler-selon-la-cgt/>

employeurs. Elle correspond à peu de chose près à la masse salariale ou au coût de la main-d'œuvre. Le calcul horaire renvoie à la moyenne horaire et l'indicateur par équivalent temps plein.

Cette baisse des salaires réels ne semble pas imputable à la pandémie et la baisse d'activité liée aux confinements. En effet, même pour 2022 et le premier trimestre 2023, la tendance à la baisse s'est vu être confirmée. L'explication la plus vraisemblable serait d'y voir l'effet différé de deux changements importants dans la négociation collective à savoir la non-indexation des grilles salariales et des salaires lors du renouvellement ou de la révision des convention collectives et la démultiplication des « Accords de Performance Collective » à l'échelle des entreprises. Précisons sommairement de quoi il s'agit.

La non-indexation des grilles fait suite à l'arrêt de la Cour de cassation du 5 octobre 2017 (Cass. soc., 5-10-17, n°15-20390) qui y rappelle que toute clause prévoyant des indexations fondées sur le salaire minimum de croissance ou par référence à ce dernier, sur le niveau général des prix ou des salaires est interdite et frappée de nullité. Elle précise même que la référence, même partielle, à l'évolution de la valeur de l'indice Insee n'en constitue pas moins une clause d'indexation automatique prohibée¹⁹⁶. Nous retenons ici l'hypothèse qu'un grand nombre d'accords d'entreprise ont cessé d'inclure des « clauses de sauvegarde du pouvoir d'achat » suite à cet arrêt de la Cour de cassation. En témoignent certains conflits sociaux particulièrement persistants comme celui chez Tisséo, la société de transports urbains de l'agglomération de Toulouse (effectif de 2600 salariés dont environ 1300 chauffeurs de bus et conducteurs de tramway et métro). Depuis le 11 avril 2023, les salariés de Tisséo s'opposent à la suppression de la « *clause de sauvegarde* », un important acquis social qui garantit l'indexation des salaires sur l'inflation¹⁹⁷. L'intersyndicale composée de la CGT, Sud-Solidaires, la CFDT et la FNCR a organisé onze jours de grève particulièrement suivies avec en moyenne un taux de grévistes de 70%. La direction refuse néanmoins toute concession au niveau des salaires et continue à se réfugier derrière l'arrêt de la Cour de Cassation de 2017.

Les accords de performance collective se sont démultipliés depuis les ordonnances de 2017 et représentent un deuxième élément en défaveur de la liaison entre salaires et évolution des prix. Prévu par l'article L2254-2 du Code du travail, le dispositif des accords de performance collective (APC) est né de l'ordonnance du 22 septembre 2017 et remplace les « accords de maintien de l'emploi, de mobilité, ou de préservation et développement de l'emploi ». Selon le dernier rapport du cabinet conseil ERNST & YOUNG (mars 2022), près de 900 accords auraient été signés depuis début 2018. Si la plupart concernent des entreprises de moins de 250 salariés, tous les secteurs sont concernés et la plupart de ces accords prévoient, à l'instar de PSA ou de sous-traitants dans l'aéronautique, un allongement du temps de travail presté via la suppression des temps de certaines pauses, un blocage des salaires voire dans certains cas la suppression du 13^{ème} mois.

Le net recul des salaires que nous observons depuis 2017 s'explique par l'effet combiné des APC et de la disparition des clauses de sauvegarde dans un contexte de forte inflation. On peut donc également faire le constat que la négociation collective en elle-même n'est pas à

¹⁹⁶ Déjà, dès 2013, un certain nombre de ces clauses d'indexation avaient été abrogées en considérant que ces articles correspondaient à des clauses d'indexation devenues illégales en 1982. Voir <https://www.force-ouvriere.fr/interdiction-des-clauses-d-indexation-automatique-des-salaires>

¹⁹⁷ Voir notamment les articles sur le site Rapport de force: [https://rapportsdeforce.fr/classes-en-lutte/tisseo-malgre-une-greve-de-Les accords de performance collective quatre jours le silence de la direction 060318327](https://rapportsdeforce.fr/classes-en-lutte/tisseo-malgre-une-greve-de-Les%20accords%20de%20performance%20collective%20quatre%20jours%20le%20silence%20de%20la%20direction%20060318327). Le conflit s'est éteint à l'automne 2023 sans que les revendications syndicales aient pu avoir obtenue une concession quelconque. Le 20 novembre, le tribunal de Toulouse a rendu son jugement suite à la plainte de la direction de Tisséo contre les syndicats et condamne les syndicats à verser 15 000 euros pour « abus du droit de grève ».

même de préserver le pouvoir d'achat en temps de hausse inflationniste et de faible croissance économique.

Si la négociation salariale n'est plus à l'amorce d'une augmentation du pouvoir d'achat, cela signifie aussi que du point de vue des travailleurs, l'augmentation de leur salaire passe avant tout par un parcours professionnel individuel ascendant au sein des grilles de classification, l'obtention de primes plus ou moins réversibles ou encore des augmentations individuelles, dont la part a crû parmi les augmentations salariales. Ceci fait écho à une observation faite par de nombreux chercheurs (BLAVIER et PELISSE, 2022 ; CORNILLEAU, 2012) considérant que nous assistons depuis les années 1990 à une individualisation croissante de la relation salariale que la négociation collective ne contrebalance que partiellement.

3. Quelques éléments de conclusion

La Belgique a maintenu un système d'indexation automatique généralisé là où la plupart des pays de l'OCDE ont supprimé cette liaison entre salaire et coût de la vie. Cette exception ressemble d'autant plus à une anomalie que la Belgique est un État fédéral traversé par des clivages régionaux, communautaires et linguistiques, qu'il connaît une représentation politique asymétrique avec une hégémonie de la droite nationaliste flamingante au nord, une hégémonie de la gauche socialiste et écologiste au sud et à Bruxelles. Malgré cela, le système d'indexation interprofessionnel a été maintenu et contribue à réduire les inégalités sociales et l'éventail des salaires. Ce système d'indexation belge n'a pas alimenté de spirale inflationniste mais remplit une fonction de régulation sociale et il demeure jusqu'à aujourd'hui perçu comme une garantie collective et un principe de justice sociale.

La France a connu à deux reprises une période d'indexation des salaires via l'adoption de clauses et l'effet cliquet induit par les hausses du salaire minimum (SMIG/SMIC). Le SMIC a continué à suivre l'évolution des prix selon l'IPC. La hausse du SMIC se répercute en partie, avec retard, sur les premiers niveaux de la grille salariale. Alors que la France est un pays centralisé et que le gouvernement fixe le salaire minimum, il privilégie une décentralisation de la négociation collective à l'échelle de l'entreprise mais entrave un ajustement négocié des salaires à l'évolution du coût de la vie. Depuis la fin des années 1990, les salaires ont globalement suivi l'inflation avec un certain écart et les vraies hausses de salaires ont été limitées.

La période plus récente se caractérise par un net recul du salaire réel lié à la hausse des prix et une non-indexation de l'ensemble des salaires, avec une perte de pouvoir d'achat de 8% dans le secteur privé. Celui-ci rejoint la tendance déjà à l'œuvre dans le secteur public où le gel du point d'indice au long de la décennie 2010 a conduit à une perte de 10% du pouvoir d'achat.

Tant la France que la Belgique sont des sociétés salariales matures où la majeure partie de la population tire ses revenus directement ou indirectement d'un travail salarié. Dans ces conditions, il est évident que la liaison entre l'évolution des prix et les salaires nominaux représente une question centrale, faute de quoi chaque poussée inflationniste risque d'éroder le pouvoir d'achat et d'avoir des effets procycliques sur le plan macro-économique. Sans cette liaison, qu'elle soit automatique et sous surveillance ou informelle et négociée, les fluctuations conjoncturelles seraient beaucoup plus intenses et l'instabilité sociale sans doute également. De ce point de vue, le cas de la Belgique montre aussi que l'existence d'un système d'indexation automatique n'a finalement que peu de conséquences sur l'évolution des prix tandis qu'il demeure un levier de « justice distributive » et des solidarités collectives important qui donne une cohésion importante à un pays pourtant traversé par des multiples clivages de type linguistiques et communautaires ou idéologiques.

Bibliographie

- AMAR M. (2006), « Les salaires du secteur privé en France de 1994 à 2004 », in *Données sociales – La société française*, INSEE, pp. 415-423.
- AUROUX J. (1982), « Pour sortir du blocage, il faut des contrats de responsabilité », in *Le Monde*, 2 sept. 1982, p. 31-32
- Banque nationale de Belgique (2012), *Indexation en Belgique : ampleur, nature, conséquences pour l'économie et alternatives possibles*. Annexe 8 : Rapport entre salaires et prix en Belgique et dans les trois pays voisins : effet de l'indexation sur la dynamique salariale.
- Banque Nationale de Belgique (2023), *Rapport annuel 2022*.
- BEAUPAIN T. et MANÇO U. (1993), « Le plan global et le contenu du plan global », in *L'Année sociale*, p. 15-26.
- BERNANKE B., BLANCHARD O. (2023), *What Caused the U.S. Pandemic-Era Inflation?*, May 23, 2023, Conference Draft (lien https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2023/04/Bernanke-Blanchard-conference-draft_5.23.23.pdf)
- BLAVIER P et PELISSE J. (2021), « Négociier collectivement les salaires en entreprise. Quels effets de la (non-)mobilisation des salarié-es ? », in *Travail et Emploi* n°164-165, pp. 111-136.
- BOLLE F. (2013), *La mise en place du syndicalisme contemporain et des relations sociales nouvelles en Belgique (1910-1937)*, Thèse de doctorat. Université libre de Bruxelles.
- BUNEL J. (1973), *La mensualisation, une réforme tranquille ?* Editions Economie et Humanisme, Paris, 239p.
- CASTEL N., DELAHAIE N., PETIT H (2013), L'articulation des négociations de branche et d'entreprise dans la détermination des salaires., in *Travail et Emploi*, n°134 avril-juin, <https://doi.org/10.4000/travailemploi.5977>
- CHELINI M-P. (2005), « Travail et revenu du travail : la redéfinition du salaire dans l'après-guerre français, de la Libération aux années 50 ». In *Le travail à l'époque contemporaine. Actes du Congrès national des sociétés historiques et scientifiques*, « Le travail et les hommes », Nancy, 2002. Paris, éditions du CTHS, pp. 141-153.
- CHLEPNER B.S. (1958), *Cent ans d'Histoire Sociale en Belgique*, Université libre de Bruxelles.
- COLTON Joël (1951), *Compulsory Labor arbitration in France, 1936-1939*, New York, King's Crown Press, 1951, 220 p.
- CONCIALDI P. (2020), « Le salaire minimum en France : historique et débats », in *La Revue de l'IRES*, 2020/1 (n° 100), pp. 145-177. <https://DOI:10.3917/rcli.100.0145> <https://www.cairn.info/revue-de-l-ires-2020-1-page-145.htm>
- CONCIALDI P. (2023), L'évolution des salaires depuis 1950 : la rupture de 2017 ; in *Document de travail IRES*, n°02-2023, octobre 2023.
- CONTER B. et FANIEL J. (2018), La conflictualité sociale interprofessionnelle en 2017 : l'espace exigu de la négociation. GRACOS (2018), Grèves et conflictualité sociale en 2017, CRISP, in *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n° 2383-2384, 12-25.
- CONTER B. et FANIEL J. (2022), Belgique : Hausse des salaires nominaux, aides publiques ponctuelles et perte de pouvoir d'achat, in *Chronique internationale de l'IRES*, n°180.
- CONTER B. et FANIEL J. (2022), Belgique : Une sortie de pandémie sans modification du carcan salarial, in *Chronique internationale de l'IRES*, n°177.
- CORNILLEAU G. (2012), « Inégalités de salaire et de revenus. La stabilité dans l'hétérogénéité » in *Revue de l'OFCE*, Working paper, miméo, 28p.
- DESPAX M. (1968), La participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises en France (Ordonnance du 17 août 1967 et Décret du 19 décembre 1967), in *Les Cahiers du droit*, Volume 9, N° 3, Septembre 1968 DOI : <https://doi.org/10.7202/1004504ar>

DESPLATZ R., JAMET S., PASSERON V., ROMANS F. (2004), « La modération salariale en France depuis le début des années 1980 », INSEE, *Economie et Statistique* n°367, avril 2004.

DIDRY C. (1998), « Arbitration in context, socio economic conditions and the implementation of the law on conciliation and compulsory arbitration in the Parisian metal industries and light engineering in the Arve valley », in SALAIS Robert, WHITESIDE Noël (1998), *Governance industry and labour markets in Britain and France*, London and New York, Routledge, pp. 163-177

DIDRY C. (2002), *Naissance de la convention collective. Débats juridiques et luttes sociales en France au début du 20^{ème} siècle*, Editions EHESS, Paris.

DUFRESNE A. (2019), L'État contre le salaire. Sous le prétexte de la compétitivité puis de l'austérité, *Gresea Echos*, n°97.

ERNST & YOUNG (2022). Premier bilan des accords de performance collective, lien https://www.ey.com/fr_fr/workforce/infographie-sur-les-accords-de-performance-collective

FELLAHI A. et GREUSE T. (2023), *Inflation et mécanismes sectoriels d'indexation en Belgique – Analyse comparative*, Note de l'Institut pour un Développement Durable.

FGTB-CSC-CGSLB (2009), *Les 100 ans de l'index en 10 points clés*, brochure.

FOUGÈRE D., GAUTIER E., ROUX S. (2017), « Understanding Wage Floor Setting in Industry Agreements: Evidence from France », in *Working paper INSEE* 2017/01, 50p.

FOURNIER, P. (1960), « Les salaires », in *Revue d'économie politique*, n° 4/5, pp. 850-865. <http://www.jstor.org/stable/24691346>

GAUTHIÉ J. (2022), « Débats et politiques du salaire minimum. La voie française en perspective internationale, des années 1890 à nos jours » in MARGAIRAZ M. et PIGENET M. (dir.), *Le prix du travail. France et espaces coloniaux, 19-21^{ème} siècle*, Editions de la Sorbonne, 2022.

GHEQUIERE F. (2017), *Inégalités salariales dans les pays européens. Concepts, mesures et niveaux d'analyses*, Bruxelles, Editions de l'Université de Bruxelles.

GOETZ-GIREY R. (1953), salaires et inflation depuis la seconde guerre mondiale, in *Revue d'Economie Politique*, mai juin 1953, pp. 277-330 (<https://www.jstor.org/stable/24690154>)

GOETZ-GIREY, R. (1953), « Salaires et inflation depuis la seconde guerre mondiale. Rapport au Congrès des économistes de langue française. (18 mai 1953.), in *Revue d'économie Politique*, 63(3), pp. 277–330. <http://www.jstor.org/stable/24690154>

GUGLIELMI J.-L. et PERROT M. (1953), *Salaires et revendications sociales en France, 1944-1952*, A. Colin Paris.

GUGLIELMI J.-L. (1955) « Echelle mobile » ou « indexation » des salaires en France ? in *Revue économique*, volume 6, n°2, pp. 218-235.

INSEE, Bulletin statistique, oct. déc. 1950 et janv-mars 1951 (indices de province).

Journal Officiel, Débats parlementaires de l'assemblée nationale, 1951, p. 7386 et p ; 7915

Journal Officiel, Débats parlementaires de l'assemblée nationale, 1951, p. 7333

Journal Officiel, Débats parlementaires de l'assemblée nationale, 1951, p. 7411 ; 7389

KERGOAT J. (1988), « Sous la plage la grève », (pp. 35 -90) in ARTOUS A. (1988), *Retours sur Mai*, Editions La Brèche, Montreuil, 215p. (pp. 35-90).

KOUBI M. (2005), « La hiérarchie salariale dans le secteur privé de 1976 à 2000 », in *Les salaires en France*, INSEE références.

LAMAS R. (1997), La loi de sauvegarde préventive de la compétitivité : un nouvel encadrement des négociations salariales, *L'Année sociale*, 87-97.

LEVY-BRUHL R. (1951), « La France économique en 1948-1949-1950 », in *Revue d'économie politique*, Vol. 61, No. 2/3, pp. 521-542.

LEVY-BRUHL, R. (1955). « L'évolution des salaires de 1948 à 1950 », in *Revue d'économie Politique*, 65(4/5), 764–781. <http://www.jstor.org/stable/24689634>

LUYTEN D. (1995), *Sociaal-economisch overleg in België sedert 1918*, VUB-Press, Bruxelles, 207p.

- MACHU L. (2011), Les conventions collectives du Front populaire, construction et pratiques du système français de relations professionnelles, Doctorat d'histoire, Université de Paris Nanterre, 2011, p. 719 et sq.
- MAGNIADAS J. (2005), « La loi du 11 février 1950, pivot des relations sociales des années 1950 et au-delà » in BRESSOL E., DREYFUS M., HEDDE J., PIGENET M. (dir.), *La CGT dans les années 1950*, Rennes, PUR, p. 71-81
- MALIGNAC G. (1954), « Le budget type de la Commission supérieure des conventions collectives. » In : *Population*, 9^e année, n°1, 1954. pp. 131-138. DOI : 10.2307/1525377. www.persee.fr/doc/pop_0032-4663_1954_num_9_1_3408
- MODEN, J. (1983), L'indexation des salaires (I). in *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n°997, 1-27. <https://doi.org/10.3917/cris.997.0001>
- NEUVILLE J. (1969), Les commissions paritaires d'industrie en Belgique, *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 436-437.
- PERROT M. (1964), « Chronique des salaires 1956-1963 », in *Journal de la société statistique de Paris*, tome 105, pp. 171-181.
- PERROT M. (1974), « Les traitements de la Fonction publique depuis 1962 », In : *Economie et statistique*, n°59, Septembre 1974. pp. 56-62. DOI : <https://doi.org/10.3406/estat.1974.1665> et www.persee.fr/doc/estat_0336-1454_1974_num_59_1_1665
- PHILBERT A. (1952), « Le problème de l'échelle mobile des salaires », in *Droit Social*, pp. 592-599 pour une présentation des débats parlementaires et une revue des positionnements syndicaux
- SAADA K. (1972), « Premiers regards sur la mensualisation », In *Economie et Statistique*, n°30, Janvier 1972. pp. 29-38 ; DOI : <https://doi.org/10.3406/estat.1972.1141>
- SAGLIO J. (1987), « Les négociations de branches et l'unité du système français de relations professionnelles : le cas des négociations de classification », in *Droit social*, no 1, pp. 20-33.
- SAGLIO J. (1991), « La régulation de branche dans le système français de relations professionnelles », in *Travail et Emploi*, n° 46, pp. 26-41
- SAUVY A. (1952), « Les méthodes de fixation des salaires et la politique des salaires dans le monde : Troisième partie - le problème actuel des salaires. » In : *Etudes et conjoncture – Economie mondiale*, 7^e année, n°3, 1952. pp. 264-280. DOI : <https://doi.org/10.3406/estat.1952.9516> ; www.persee.fr/doc/estat_1149-3755_1952_num_7_3_9516
- TOULEMON A. (1951), « L'évolution de la jurisprudence en matière d'échelle mobile », in *Gazette du Palais*, 11 septembre 1951.
- VERNENGO Met Ramon PEREZ-CALDENTY E. (2023), *Price and Prejudice: A Note on the Return of Inflation*, Working paper, 23 février 2023 <https://www.postkeynesian.net/downloads/working-papers/PKWP2302.pdf>
- VIGNA, X. (2007), *L'insubordination ouvrière dans les années 68. Essai d'histoire politique des usines*, Presses Universitaires de Rennes, 384p.
- WAGNER I., WASNER E. (2023), *Sellers' Inflation, Profits, and Conflict: Why Can Large Firms Hike Prices in an Emergency ?*, Working Paper, 27 février 2023, Political Economy Research Institute (lien <https://peri.umass.edu/publication/item/1701-sellers-inflation-profits-and-conflict-why-can-large-firms-hike-prices-in-an-emergency>)
- WEBER H. (1991), *Le parti des patrons. Le CNPF de 1946 à 1990*, Seuil, 1991, 576p.