

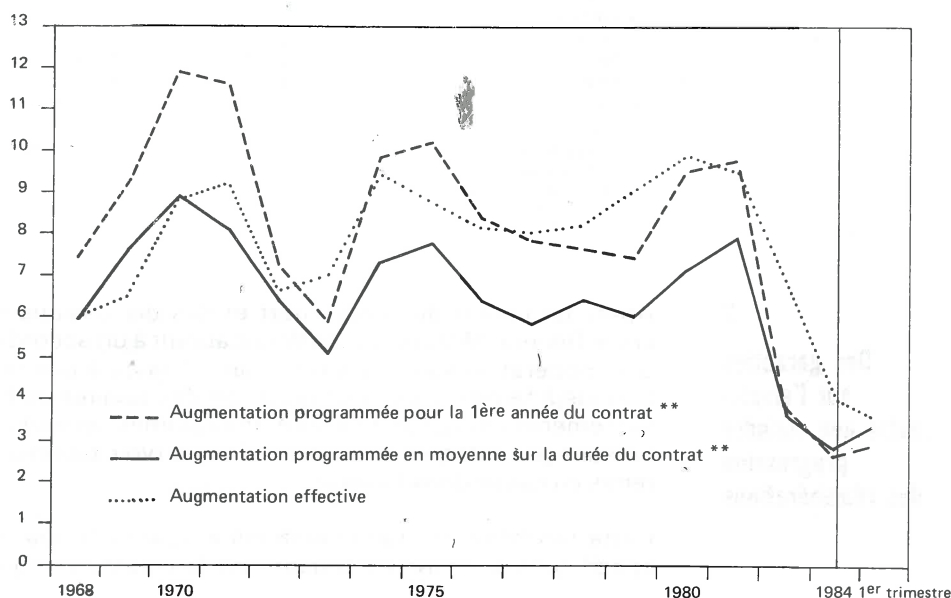
## Une nouvelle donne salariale aux Etats-Unis

Le 14 octobre 1984, les 350 000 ouvriers de General Motors ratifiaient à 57 % un accord négocié entre l'UAW, le puissant syndicat de l'automobile, et les dirigeants du plus grand empire industriel mondial. Cet accord s'est négocié — contrairement au précédent qui était intervenu en 1981 — en pleine période de reprise. Il était attendu parce que, traditionnellement, les accords salariaux dans l'automobile font exemple. Or il marque une rupture nette par rapport aux tendances antérieures, et apparaît de ce point de vue significatif d'une « nouvelle donne salariale ».

### 1 Les négociations salariales et la récession de 1982

La crise profonde que les Etats-Unis ont traversée entre 1980 et 1982 a ébranlé la rigidité des évolutions nominales de salaires. Celle-ci est due à un système très spécifique de conventions collectives renégociées en moyenne tous les 3 ans. Les augmentations de rémunérations contenues dans ces contrats sont programmées en dollars, année par année, pour le salaire ouvrier de base. Elles ne tiennent pas compte explicitement du niveau général d'inflation, mais prévoient des ajustements partiels (cost-of-living adjustments), fonctions de la progression de l'indice des prix à la consommation. Dans les faits, les évolutions salariales programmées, hors clauses d'indexation, se sont stabilisées à partir des années soixante-dix à un rythme moyen de 7 %, largement au dessus des gains de productivité de cette période. Ceci met donc à jour un socle d'inflation structurelle aux Etats-Unis, indépendant des fluctuations de l'activité et des chocs externes.

GRAPHIQUE  
Evolution des salaires  
nominaux  
dans les secteurs régis  
par les conventions  
collectives\*  
(Taux annuels %)



Source : U.S. Bureau of Labor Statistics.

\* Taux de croissance annuel des salaires (hors cotisations sociales) pour les conventions collectives du secteur privé non agricole couvrant plus de 1 000 salariés.

\*\* Hors clauses d'indexation.

Or, les évolutions de salaires font apparaître un brusque glissement vers le bas dans les conventions collectives renouvelées en 1982 (cf. graphique). Mieux, de nombreux contrats ont été renégociés avant échéance. Que s'est-il donc passé ? 1982 marque le point bas d'une récession d'une ampleur et surtout d'une durée sans précédent depuis la 2<sup>e</sup> guerre mondiale. La chute de l'activité et de l'emploi ont provoqué une élévation du taux de chômage au dessus de 10 % de la population active. Surtout, les secteurs les plus menacés par la crise et par la montée du concurrent japonais sont précisément ceux qui représentaient le noyau dur du système de conventions collectives mises en place depuis 50 ans (sidérurgie, automobile). La gestion très souple de l'emploi aux Etats-Unis a permis une adaptation rapide des effectifs à ces nouvelles conditions. Selon le principe « last hired, first fired » une proportion exceptionnelle de salariés a été mise à l'écart de la production (« temporary lay off ») dans ces branches, et cela pour une durée jamais vue auparavant : les chances de réembauche de cette main-d'œuvre ont donc diminué considérablement. On comprend dès lors le nouvel accent mis par les syndicats sur le problème de la sécurité de l'emploi et les importantes concessions salariales qu'ils ont de ce fait acceptées.

La modération salariale de 1982, dans le renouvellement des conventions collectives, s'est prolongée en 1983. Des baisses de salaires ont même pu être enregistrées pour sauver des entreprises (United Airlines). Ce phénomène se reflète maintenant dans la décélération des évolutions effectives de salaires au niveau macroéconomique (cf. tableau 1 et graphique). Prolongeant les effets de la hausse du dollar sur le coût des importations américaines, la baisse des salaires constitue un puissant facteur de désinflation aux Etats-Unis. Tout le problème est d'apprécier la durabilité du mouvement observé. A cet égard, 1984 devait représenter une période cruciale : le maintien d'une reprise forte et l'abaissement à 7 % du taux de chômage, le rétablissement spectaculaire des profits allaient-ils s'accompagner d'une reprise de l'inflation salariale ? D'après les dernières statistiques disponibles (tableau 1), cette perspective paraît écartée, et d'autres éléments concrets viennent au contraire confirmer l'hypothèse d'une désinflation durable <sup>(1)</sup>. Parmi eux, les négociations qui viennent de se dérouler dans l'automobile ont constitué un test clef.

**TABEAU 1**  
**La désinflation américaine**  
**en quelques chiffres**

(Taux de croissance annuel en %)	1979	1980	1981	1982	1983	1984*	
						TI	TII
Prix implicite du PIB . . . . .	8,7	9,4	9,2	6,5	4,2	4,4	3,2
Prix implicite de la consommation privée . . . . .	9,0	10,3	8,9	5,9	3,7	3,8	2,0
Prix des importations de biens et de services . . . . .	14,9	17,6	1,5	- 4,9	- 2,8	- 3,5	3,6
Coût salarial horaire (a) :							
— Nominal . . . . .	9,4	10,5	9,4	8,1	4,3	6,2	1,9
— Réel (b) . . . . .	0,4	0,2	0,5	2,2	0,6	2,4	0,1

Sources : OCDE, BLS, BEA.

(a) Il s'agit de l'ensemble des rémunérations (y compris cotisations sociales) du secteur privé.

(b) Coût salarial nominal déflaté par le prix implicite de la consommation privée.

\* Variation d'un trimestre à l'autre, en taux annuel.

**2**  
**Des garanties**  
**sur l'emploi**  
**contre une moindre**  
**progression**  
**des rémunérations**

Après un conflit dur mais court et des discussions serrées, les négociations entre General Motors et l'UAW ont abouti à un accord qui planifie pour trois ans une modération salariale exemplaire. Plus qu'à une mise en cause de l'indexation (déjà faible), c'est à un quasi-gel des salaires de base que l'on assiste. Des versements exceptionnels sont programmés cependant chaque année, mais ils ne sont pas intégrés à la base salariale (voir tableau 2) et pourront donc être remis en cause dans l'avenir.

Cette flexibilité des rémunérations a pour contrepartie un programme d'aides spécifiques aux ouvriers touchés par les restructurations et les mutations tech-

(1) Cf. le premier chapitre du dernier rapport du CEPII « Economie Mondiale 1980-1990 : la Fracture ? » (Económica, 1984).

nologiques. General Motors s'engage à maintenir les salaires de ce personnel et à assurer sa reconversion progressive vers d'autres activités à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise. Dans ce but, des fonds salariaux (« job bank ») sont institués, dont le montant représente, pour la première année du contrat, environ 1 % de la masse salariale, et pour lesquels est prévue une enveloppe maximale de 1 milliard de dollars en 1990. L'un des aspects les plus originaux de ce contrat réside dans le fait que la gestion de ces fonds sera partagée avec le syndicat qui aura, en particulier, la responsabilité du choix des bénéficiaires. De plus, d'autres capitaux seront débloqués par G.M. pour aider à la constitution de nouvelles entreprises où l'embauche du personnel de G.M. sera prioritaire.

Ces clauses laissent en revanche au groupe l'entière maîtrise des changements technologiques et de la délocalisation d'unités de production à l'étranger (outsourcing). De plus, elles ne mettent pas à l'abri les salariés d'un licenciement dû aux « conditions du marché ». La flexibilité cyclique de l'emploi n'est donc pas remise en cause, et les mesures permettent seulement une décroissance programmée des effectifs.

Compte-tenu des concessions de part et d'autre sur les évolutions des coûts salariaux indirects (plus pour les retraites, moins pour les coûts de santé), on s'achemine donc, sur la base d'une progression envisagée par G.M. de 6 % de la productivité horaire du travail, vers une stabilité des coûts unitaires salariaux.

**TABEAU 2**  
**L'accord**  
**General Motors**

(Augmentations en \$ pour un salaire horaire de 22,80 \$)	1 <sup>re</sup> année	2 <sup>e</sup> année	3 <sup>e</sup> année	TOTAL
Salaires . . . . .	0,24	0,00	0,00	0,24
Versements exceptionnels . . . . .	0,19	0,45	0,45	1,09
« Fonds salariaux » . . . . .	0,25	0,00	0,00	0,25
Indexation (COLA)* . . . . .	0,72	0,76	0,60	2,08
Retraites . . . . .	0,14	0,12	0,15	0,41
Santé . . . . .	0,12	0,15	0,16	0,19
Divers . . . . .	0,27	0,15	0,19	0,61
<b>TOTAL</b> — Hors indexation . . . . .	<b>0,97</b>	<b>0,87</b>	<b>0,95</b>	<b>2,79</b>
— Y compris indexation* . . . . .	<b>1,69</b>	<b>1,63</b>	<b>1,55</b>	<b>4,87</b>
<b>(Evolution en %)</b>				
Augmentations programmées hors indexation . .	4,3	3,7	3,9	12,2
Hypothèse d'augmentations*				
— Nominales . . . . .	7,4	6,7	5,9	21,4
— Réelles . . . . .	1,3	0,6	- 0,1	1,8
Hypothèse du coût salarial unitaire** . . . . .	1,3	0,6	- 0,1	1,8

Sources : GM, UAW, Business Week, calculs CEPII.

\* Sur la base d'une hypothèse haute d'inflation (6 % par an).

\*\* Sur la base d'une évolution de la productivité horaire prévue par GM de 6 % par an.

### 3 Les conséquences pour l'avenir : vers le modèle japonais ?

Au-delà des circonstances particulières qui ont présidé à la conclusion de cet accord (proximité des élections présidentielles, menace de supprimer les mesures de protection à l'égard du Japon), on peut penser que ce contrat fera figure de référence dans l'avenir, en tout cas pour tous les secteurs industriels menacés par de profondes restructurations. Déjà, Ford a conclu avec l'UAW un contrat analogue dans ses grandes lignes, et le syndicat des mineurs a accepté des hausses de rémunérations encore plus faibles. Il reste cependant à savoir si les autres secteurs de l'économie américaine vont suivre ce mouvement.

Particulièrement intéressant sera le comportement des industries de pointe et des services. Dans le premier cas, le développement très rapide de ces secteurs entretient une certaine tension sur le marché du travail de certaines catégories de personnel qualifié (informaticiens...) ; dans le second cas, et plus généralement dans le secteur privé non manufacturier, on observe depuis deux ans une plus forte résistance à la baisse des salaires que dans l'industrie. Ceci contraste fortement avec les évolutions enregistrées dans le passé, où la sensibilité des salaires de nombreux secteurs tertiaires à la situation du marché du travail était beaucoup plus forte qu'ailleurs, reflétant le caractère souvent précaire de ces emplois. Si ce mouvement récent devait durer, il pourrait remettre en cause le

rôle leader des branches industrielles fortement syndicalisées dans la formation des salaires aux Etats-Unis.

Ces modifications du jeu salarial, qui transparaissent dans les nouveaux contrats négociés, montrent en tout cas à quel point le modèle japonais d'organisation du travail et du rapport salarial impressionne les acteurs économiques d'Outre Atlantique : garanties d'emploi et, au moins depuis quelques années, flexibilité des rémunérations dont une partie importante est liée aux résultats de l'entreprise.

Mais là s'arrête peut-être la comparaison, puisqu'on ne s'achemine pas chez GM comme au Japon vers la notion de carrière ouvrière, avec une progression forte des rémunérations à l'ancienneté, censée refléter l'acquisition de connaissances toujours plus variées liées à une rotation rapide des tâches. Au contraire, et significativement — c'est ce point qui fut le plus controversé dans les négociations — l'accord prévoit une différenciation importante des évolutions de rémunérations selon la qualification.

Il est en tout cas surprenant de voir une économie qui porte à sa tête une équipe acharnée à défendre les valeurs de l'économie concurrentielle, mettre en place des pratiques de négociations collectives enrichies qui rompent de plus en plus avec un pur mécanisme de marché. Ce signe d'une capacité à inventer de nouvelles formes sociales, pour répondre à la crise, n'est sans doute pas le moindre paradoxe de l'économie américaine d'aujourd'hui.

#### Rédaction :

Centre  
d'études prospectives  
et d'informations  
internationales,  
9, rue Georges-Pitard,  
75015 Paris.  
Tél. : 842-64-64  
Rédacteur en chef :  
Gérard Lafay.

#### Edition :

La Documentation française.  
Abonnement d'un an  
(8 numéros) : 150 F.  
Commande adressée à  
La Documentation française.  
124, rue Henri-Barbusse  
93308 Aubervilliers Cedex.

Règlement à réception  
de la facture.

Directeur  
de la publication :  
Yves Berthelot.

CPPP n° 1462 AD.  
Dépôt légal n° 1 375,  
4<sup>e</sup> trimestre 1984.

Imp. Maugein - Tulle.

Imprimé en France.

## VIENT DE PARAÎTRE

### Économie mondiale 1980-1990 : la fracture ? (\*)

*Au début de 1983, le CEPII publiait son premier rapport de synthèse « Economie mondiale : la montée des tensions », fresque des transformations du monde entre 1965 et 1980. Cet ouvrage était centré sur la crise, analysée essentiellement en trois ruptures (monnaie, énergie, industrie).*

*En changeant de décennie, l'économie mondiale est passée d'un temps marqué par la rupture historique de la crise globale à un autre où s'esquisse une fracture géographique : celle qui sépare, dans le monde, les économies à croissance rapide (le Japon, une partie grandissante de l'Asie ainsi que les Etats-Unis) et les économies à croissance lente (l'Europe de l'Ouest, l'Afrique et probablement l'Amérique latine).*

*Dans une première partie, le rapport examine les ressorts de la dynamique interne des principales économies occidentales, en analysant successivement différents domaines (désinflation et budget, protection sociale et consommation, ajustements industriels), puis en présentant les enjeux nationaux. Dans une seconde partie, les relations de dépendances et d'interdépendances qui parcourent l'économie mondiale sont vues sous divers angles (ouverture des économies socialistes, marché énergétique, contrainte d'endettement), avant d'envisager les conditions de dénouement des tensions financières et monétaires internationales.*

(\*) Rapport du CEPII, préface de Michel Albert, 1984 (406 pages, 84 tableaux, 56 graphiques). Edité par Economica (49, rue Héricart, 75015 Paris), diffusé par Economica et par la Documentation Française. Prix : 150 F.