

TG n°7 Dissertation (exploiter le dossier documentaire)

SUJET : Comment se détermine le niveau des salaires ?

DOCUMENT 1

Les critères d'augmentations générales des salaires de base en 2007 en France (en % d'entreprises)

En % d'entreprises de 10 salariés et plus	Cadres	Non-cadres
Les résultats financiers de l'entreprise	30	20
Les directives de la maison-mère	10	6
La nécessité de maintenir un bon climat social	20	20
La revalorisation du SMIC	13	49
L'inflation	29	24
L'application de la convention collective de branche	42	47
La comparaison des salaires avec d'autres employeurs	3	3
La facilité ou la difficulté de recrutement sur le marché du travail		
Autres critères	4	5
	12	8

Remarque : le total ne fait pas 100 % car les entreprises pouvaient déclarer plusieurs critères.

DARES, « Les pratiques de rémunération des entreprises en 2007 : des formules hybrides tant pour les cadres que pour les non-cadres », *Premières synthèses n°8*, février 2010

DOCUMENT 2

Répartition des établissements selon les pratiques salariales mises en œuvre en 1992 (année de faible croissance économique) et 2004 (année de forte croissance économique)

	Salariés non cadres		Salariés cadres	
	1992	2004	1992	2004
Augmentations générales	52,80%	78,60%	35,50%	50,50%
Augmentations individualisées	65,30%	78,10%	63,50%	70,40%
Primes de performance collective	36,70%	62,00%	38,20%	58,20%
Prime de performance individuelle	36,40%	53,40%	44,80%	64,70%
Attribution de stock-options	//	1,70%	//	5,90%
Aucune augmentation	10,50 %	2,5%	13,80%	12,10%

Hélène CHAPUT, Loup WOLFF, « L'évolution des politiques salariales dans les établissements français : des combinaisons de plus en plus complexes de pratiques », in Thomas AMOSSE (dir.), *Les relations sociales en entreprise*, 2008

DOCUMENT 3

Dans les HCR [Hôtels-café-restaurants] qui emploient près de 800 000 salariés, [...] ce n'est qu'en 1997 qu'a été conclue la première convention collective nationale qui a fait l'objet d'une importante renégociation en 2004 sous la pression du gouvernement. En échange du maintien d'une durée du travail de 39 heures, le SMIC hôtelier (inférieur au SMIC normal) a été supprimé [...].

Mais les partenaires sociaux ne sont pas parvenus à s'entendre sur les grilles salariales. Ce compromis, passé entre une partie des syndicats et une partie des organisations patronales, a été contesté par la CFDT qui a déposé en justice une demande d'annulation de l'accord [...]. Finalement un nouvel accord de branche a été conclu début 2007 qui, tout en maintenant le temps de travail à 39 heures, introduit des majorations de salaire à partir de la 36^{ème} heure travaillée.

Antoine BEVORT, Annette JOBERT, *Sociologie du travail : les relations professionnelles*, 2008

Proposition de plan (M. Cotelette)

Avec le chômage, le pouvoir d'achat continue d'être une des préoccupations principales des Français. Dans les deux cas, les salaires sont en jeu. Un économiste souhaitant analyser l'actualité doit donc se demander : comment se détermine le niveau des salaires ? Par salaire, on entend la rémunération de l'offreur de travail qui perçoit un salaire en échange de la vente de sa force de travail à un employeur, le demandeur de travail. Présenter ainsi les choses fait ainsi penser que les salaires se déterminent sur le marché du travail. Mais peut-on concevoir aussi simplement les choses ? Y a-t-il un ou plusieurs niveaux des salaires ? Si oui, en fonction de quels critères ? Pour autant, n'est-il pas possible de considérer que la relation salariale dépend de facteurs autres que le seul marché du travail ? Par conséquent, nous ne demanderons quels sont les différents mécanismes permettant de comprendre la diversité des niveaux de salaires dans l'économie. Nous procéderons pour ce faire en trois temps en montrant tout d'abord que le niveau des salaires dépend de la loi de l'offre et de la demande. Nous verrons ensuite que la diversité des salariés permet ensuite d'expliquer la diversité des niveaux de salaires pour enfin observer qu'ils sont également déterminés par l'intervention étatique.

I. Le niveau des salaires est déterminé par la loi de l'offre et de la demande :

A. Le salaire est déterminé par les attentes des offreurs de travail

- (a) Illustration (document 1). Par exemple, selon la Dares, ...
- (b) Illustration (document 2). Par exemple, selon Chaput & Wolff, ...

B. Le salaire est également déterminé par les attentes des demandeurs de travail

- (c) Illustration (document 1). Par exemple, selon la Dares, en 2007, ...
- (d) Illustration (document 2). Par exemple, selon Chaput & Wolff, ...

C. La conjoncture joue enfin un rôle sur l'équilibre entre offre et demande de travail et donc sur les salaires

- (e) Illustration (document 1) : Par exemple, selon la Dares, en 2007, ...
- (f) Illustration (document 2) : Par exemple, selon Chaput & Wolff, ...

II. La diversité des salariés conduit à déterminer différents niveaux de salaire :

A. Il existe différents niveaux de salaire en raison de la segmentation du marché du travail

- (g) Illustration (document 1/2) : Selon la Dares et selon Chaput & Wolff, ...
- (h) Illustration (document 3) : Selon Bevort & Jobert, ...

B. Les niveaux de salaire évoluent différemment selon le segment du marché du travail

- (i) Illustration (document 1) : Par exemple, selon la Dares, en 2007, ...
- (j) Illustration (document 2) : Selon Chaput & Wolff, ...

III. L'intervention étatique détermine également les différents niveaux de salaire

A. L'Etat détermine directement les salaires par la mise en place d'un salaire minimum

- (k) Illustration (document 1) : Par exemple, selon la Dares, en 2007, ...

B. L'Etat détermine indirectement les salaires en rendant possible les conventions collectives

- (l) Illustration (document 1) : Par exemple, selon la Dares, en 2007, ...
- (m) Illustration (document 3) : Par exemple, selon Bevort & Jobert, ...

 **Pour chaque sous-partie, rédigez l'illustration tirée du document indiqué entre parenthèses (données ou « citation »).**

Corrigé (M. Cotelette)

Avec le chômage, le pouvoir d'achat continue d'être une des préoccupations principales des Français. Dans les deux cas, les salaires sont en jeu. Un économiste souhaitant analyser l'actualité doit donc se demander : comment se détermine le niveau des salaires ? Par salaire, on entend la rémunération de l'offreur de travail qui perçoit un salaire en échange de la vente de sa force de travail à un employeur, le demandeur de travail. Présenter ainsi les choses fait ainsi penser que les salaires se déterminent sur le marché du travail. Mais peut-on concevoir aussi simplement les choses ? Y a-t-il un ou plusieurs niveaux des salaires ? Si oui, en fonction de quels critères ? Pour autant, n'est-il pas possible de considérer que la relation salariale dépend de facteurs autres que le seul marché du travail ? Par conséquent, nous nous demanderons quels sont les différents mécanismes permettant de comprendre la diversité des niveaux de salaires dans l'économie. Nous procéderons pour ce faire en trois temps en montrant tout d'abord que le niveau des salaires dépend de la loi de l'offre et de la demande. Nous verrons ensuite que la diversité des salariés permet ensuite d'expliquer la diversité des niveaux de salaires pour enfin observer qu'ils sont également déterminés par l'intervention étatique.

I. Le niveau des salaires est déterminé par la loi de l'offre et de la demande :

A. Le salaire est déterminé par les attentes des offreurs de travail :

Illustration (document 1). Par exemple, selon la Dares, en 2007, sur 100 entreprises, en moyenne, environ 25 augmentent les salaires de base en raison de l'inflation et 20 entreprises le font pour « maintenir un bon climat social ».

Illustration (document 2). Par exemple, selon Chaput & Wolff, sur 100 établissements, en moyenne, plus de 50 en 1992 comme en 2004 réalisent des augmentations générales de salaires.

B. Le salaire est également déterminé par les attentes des demandeurs de travail :

Illustration (document 1). Par exemple, selon la Dares, en 2007, sur 100 entreprises, en moyenne, 3 entreprises augmentent les salaires de base suite à la « comparaison des salaires avec d'autres employeurs », environ 7 le font selon les directives de la maison-mère et 5 entreprises le font étant donné la « facilité ou la difficulté de recrutement sur le marché du travail ».

Illustration (document 2). Par exemple, selon Chaput & Wolff, on constate que les établissements ont différents moyens d'augmenter les salaires, par une augmentation générale ou individuelle, par une prime générale ou individuelle, ou bien en rendant le salarié partenaire de l'entreprise (en lui attribuant des stock-options).

C. La conjoncture joue enfin un rôle sur l'équilibre entre offre et demande de travail et donc sur les salaires :

Illustration (document 1) : Par exemple, selon la Dares, en 2007, sur 100 entreprises, en moyenne, environ 25 entreprises augmentent les salaires de base selon « les résultats financiers de l'entreprise ».

Illustration (document 2) : Par exemple, selon Chaput & Wolff, on constate que plus la croissance économique est forte, plus les chances de n'avoir aucune augmentation diminuent. En 1992, année de faible croissance économique, sur 100 établissements, en moyenne, 12,5 n'augmentent pas les salaires des non cadres, tandis qu'en 2004, année de forte croissance économique, 2,5 seulement n'augmentent pas les salaires des non cadres.

II. La diversité des salariés conduit à déterminer différents niveaux de salaire :

A. Il existe différents niveaux de salaire en raison de la segmentation du marché du travail :

Illustration (document 1/2) : Selon la Dares et selon Chaput & Wolff, on peut distinguer les pratiques salariales et des non cadres.

Illustration (document 3) : Selon Bevort & Jobert, il existait jusqu'en 2004 dans le secteur de la restauration, caractérisée par un faible niveau de qualification, un « SMIC hôtelier inférieur au SMIC normal ».

B. Les niveaux de salaire évoluent différemment selon le segment du marché du travail :

Illustration (document 1) : Par exemple, selon la Dares, en 2007, sur 100 entreprises, en moyenne, 20 entreprises augmentent les salaires de base des non cadres selon « les résultats financiers de l'entreprise » et 30 le font pour les cadres.

Illustration (document 2) : Selon Chaput & Wolff, on constate que les cadres ont généralement plus de chances d'obtenir des primes et des stock-options que les non cadres. En 2004, sur 100 établissements, en moyenne, 53,4 offraient des primes individuelles aux non cadres et 64,7 en offraient aux cadres.

III. L'intervention étatique détermine également les différents niveaux de salaire :

A. L'Etat détermine directement les salaires par la mise en place d'un salaire minimum :

Illustration (document 1) : Par exemple, selon la Dares, en 2007, sur 100 entreprises, en moyenne, 49 entreprises augmentent les salaires de base des non-cadres suite à la revalorisation du Smic.

B. L'Etat détermine indirectement les salaires en rendant possible les conventions collectives :

Illustration (document 1) : Par exemple, selon la Dares, en 2007, sur 100 entreprises, en moyenne, environ 45 entreprises augmentent les salaires de base des non-cadres en raison de l'application de la convention collective de branche.

Illustration (document 3) : Par exemple, selon Bevort & Jobert, dans le secteur des hôtels-café-restaurants, « ce n'est qu'en 1997 qu'a été conclue la première convention collective nationale qui a fait l'objet d'une importante renégociation en 2004 sous la pression du gouvernement ».