

Comment se comparent les salaires entre la France et l'Allemagne ?

Odile Chagny*, Frédéric Lainé**

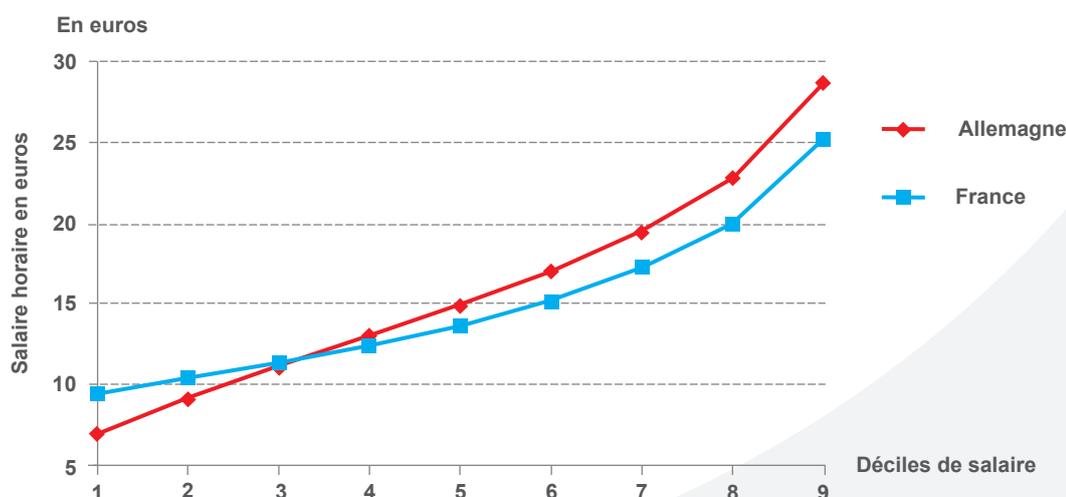
Les diagnostics sur la compétitivité-coût se fondent trop souvent sur la simple comparaison des coûts salariaux dans l'industrie manufacturière. Des travaux récents sur l'Allemagne ont cependant mis en évidence que l'ampleur croissante des disparités salariales entre secteurs et entre niveaux de qualification a été un facteur clé de la compétitivité de l'industrie exportatrice.

Cette *Note d'analyse* montre que ces caractéristiques ne se retrouvent pas du tout pour la France. Elle s'appuie pour cela sur une analyse de la dispersion des salaires dans les deux pays¹.

Il en ressort les résultats suivants :

- si le coût horaire moyen du travail est plus faible en Allemagne qu'en France, les salaires horaires moyens bruts sont en revanche plus élevés en Allemagne dans quasiment tous les grands secteurs, à l'exception des services aux entreprises ;
- les salaires horaires dans les premiers déciles (bas salaires) sont à l'inverse plus faibles en Allemagne qu'en France et c'est en Allemagne que les inégalités de salaires, notamment au bas de l'échelle des salaires horaires, sont les plus élevées de l'Union européenne (UE) ;
- les écarts de salaires entre secteurs sont également plus marqués en Allemagne qu'en France ;
- les secteurs les plus rémunérateurs ne sont pas les mêmes dans les deux pays, traduisant des différences dans les systèmes productifs et des écarts dans l'attractivité salariale des secteurs ;
- cette différenciation salariale a procuré un avantage certain à l'industrie allemande, en lui permettant de combiner attractivité salariale et compétitivité coût et hors coût. Mais le prix en termes d'inégalités salariales a été de grande ampleur, et a contribué à l'introduction, début 2015, d'un salaire minimum.

Distribution des salaires horaires bruts en 2010



Note de lecture : le premier décile, qui sépare les 10 % des salariés ayant les plus faibles salaires horaires des 90 % autres salariés, s'élève en Allemagne à 7,05 euros contre 9,44 euros en France.

Concept : salaire horaire brut.

Champ : entreprises de dix salariés ou plus du secteur privé.

Source : Eurostat, Enquête structure des salaires 2010.

*IRES, Institut de recherches économiques et sociales ** France Stratégie

Si les questions de salaire ou de coût du travail moyen entre secteurs d'activité et pays ont fait récemment l'objet de plusieurs études bien documentées, visant notamment à examiner leurs effets sur les chaînes de production et les performances à l'exportation², les analyses de la dispersion des salaires sont plus rares. Ce niveau d'investigation permet pourtant de mieux comprendre à la fois l'évolution et les disparités de salaire moyen, en articulant des questions relatives au marché du travail et à son fonctionnement (inégalités de salaires, hiérarchies salariales entre secteurs, rôle des relations professionnelles³), avec des problématiques relatives au coût du travail (concept de coût moyen, secteurs abrités *versus* secteurs exposés...).

Un coût du travail inférieur en Allemagne, mais des salariés mieux rémunérés

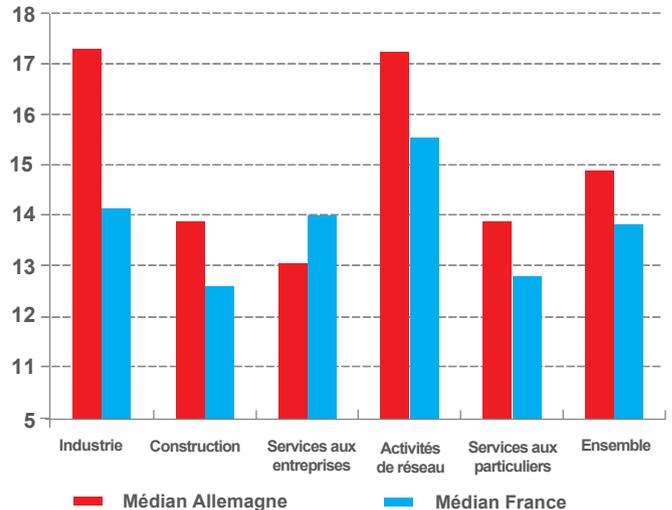
En 2014, selon l'enquête sur le coût de la main-d'œuvre d'Eurostat, le coût horaire du travail dans l'ensemble des entreprises de dix salariés et plus du secteur concurrentiel non agricole était inférieur en Allemagne de 9,2 % à son niveau en France. Cet écart, qui signale un désavantage de compétitivité coût pour les entreprises françaises, ne rend cependant pas compte de ce qu'il en est pour les salariés, les cotisations sociales n'ayant pas le même poids dans les deux pays. En termes de salaire horaire, la hiérarchie est inverse : en 2014, du fait de cotisations employeur plus faibles, le salaire horaire brut moyen était en Allemagne supérieur de 5,6 % à celui de la France⁴. Cet « avantage » est encore plus net pour le salaire médian (supérieur de 9,2 % en Allemagne contre 4,2 % pour le salaire moyen en 2010) et cela pour tous les grands secteurs (encadré 1), à l'exception notable des services aux entreprises (graphique 1). L'ampleur de cet écart entre salaire moyen et salaire médian s'explique dans le cas de l'Allemagne par des disparités de salaires très marquées dans le bas de la distribution.

Des bas salaires beaucoup plus faibles en Allemagne, dans presque tous les secteurs d'activité

Le bas de la distribution des salaires en Allemagne est en effet caractérisé par une occurrence élevée de salaires très faibles (graphique page 1)⁵ qui contribue à faire baisser le salaire moyen par rapport au salaire médian. En 2010, l'éventail des salaires horaires bruts en bas de la distribution est ainsi nettement plus étendu en Allemagne qu'en

France. Le rapport entre le salaire médian et le premier décile se monte à 2,1 contre 1,4 en France.

Graphique 1 - Salaires horaires bruts médians par grands secteurs en 2010



Champ : entreprises de dix salariés ou plus du secteur privé.
Source : Eurostat, Enquête structure des salaires 2010.

Les disparités dans le bas de la distribution en Allemagne sont supérieures à celles du Royaume-Uni, souvent mis en exergue dans les comparaisons internationales pour son niveau élevé d'inégalités (graphique 2). Mesurées sur la base du ratio entre le salaire médian et le premier décile, les inégalités en Allemagne étaient en 2010 les plus élevées de l'ensemble des pays de l'Union européenne, devançant les pays d'Europe centrale et orientale.

En Allemagne, les spécificités de la négociation collective et le rôle des mini-jobs

Les raisons qui expliquent le fort éventail des salaires au bas de la distribution dans le cas de l'Allemagne renvoient pour partie à la spécificité du système de négociation collective.

Jusqu'en 2015, en l'absence de salaire minimum interprofessionnel⁶ les branches fixaient les minima conventionnels. Or, l'occurrence de très bas niveaux d'entrée dans les branches s'est multipliée à partir du milieu des années 1990, avec l'érosion du pouvoir syndical et du système de négociations collectives de branche. À cela s'est ajouté le fait que les « mini-jobs », dont la réglementation a été assouplie dans

2. Voir par exemple Ragot X. et Le Moigne M. (2015), « France et Allemagne : une histoire du désajustement européen », Document de travail OFCE, juin ; Sy M. (2014) « Réduire le déficit des échanges extérieurs de la France. Le rôle du taux de change interne », *la Note d'analyse*, septembre ; Gaulier G., Taglioni D. et Vicard V. (2012), « Tradable sectors in Eurozone periphery countries did not underperform in the 2000s », juillet, Column, Vox ; Chagny O. et Husson M. (2014), « Quel régime salarial optimal pour la zone euro ? », *La revue de l'IRES*, n° 81 ; Vicard V. et Le Saux L. (2014), « Les coûts du travail des services domestiques incorporés aux exportations présentent-ils sur la compétitivité coût ? », *Bulletin de la Banque de France*, n° 197.

3. Pour l'Allemagne, voir Dustmann C., Fitzenberger B., Schönberg U. et Spitz-Oener A. (2014), "From sick man of Europe to economic superstar: Germany's resurgent economy", Discussion Paper Series, CDP n°06/14, Centre for Research and Analysis of Migration.

4. Si l'on tient également compte, pour les salariés, de l'effet des cotisations sociales qui sont à leur charge, le salaire horaire net moyen était supérieur de 6 % en Allemagne par rapport à la France, du fait d'un taux de cotisation plus élevé en France qu'en Allemagne.

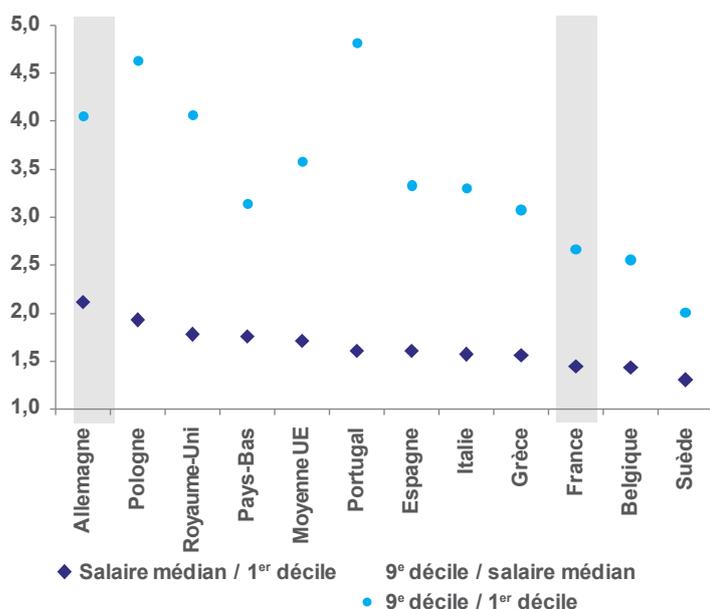
5. Le poids de l'apprentissage en Allemagne fait diminuer *de facto* le salaire horaire des premiers déciles (7,05 euros pour le premier décile en tenant compte des apprentis contre 8,08 en les excluant, contre respectivement 9,44 euros et 9,55 euros en France), mais les disparités entre la France et l'Allemagne demeurent même en les excluant.

6. Voir Schulten T. (2014), « Minimum wages regimes in Europe », Friedrich Ebert Stiftung. La mise en place du salaire minimum légal est étalée entre 2015 et 2017.



le cadre des réformes entreprises par le chancelier Schröder, sont, pour la plupart, assortis de salaires horaires faibles. Ainsi 1,23 million de salariés (soit 3,3 % de l'ensemble des salariés) étaient en 2009 rémunérés moins de 7 euros bruts de l'heure et 43 % d'entre eux occupaient des mini-jobs⁷.

Graphique 2 - Le positionnement de l'Allemagne et de la France au regard des inégalités de salaires



Les pays sont classés selon le rapport entre le salaire médian et le premier décile. Note de lecture : en Allemagne, le rapport entre le salaire médian et le premier décile s'élève à 2,1, tandis que le rapport entre le 9^e décile et le salaire médian est de 1,9. Au total, le rapport entre le 9^e décile et le premier décile est de 4,1. Champ : entreprises de dix salariés ou plus du secteur privé. Source : Eurostat, Enquête structure des salaires 2010.

En France, le rôle égalisateur du salaire minimum

La France se situait en 2010 parmi les pays de l'Union européenne dans lesquels les disparités de salaires horaires dans le bas de la distribution étaient parmi les plus faibles, avec la Belgique et la Suède. Le salaire minimum joue en effet un rôle égalisateur dans le bas de la distribution des salaires. Sous l'effet des différentes revalorisations du SMIC, le rapport entre le salaire horaire médian et le premier décile n'a cessé de diminuer entre 1995 et 2005⁸, avant de se stabiliser depuis lors.

Au-delà de l'effet SMIC, la faible progression des niveaux de salaires pour les déciles successifs qui se situent au milieu de la distribution des salaires (entre le 3^e et le 7^e décile) pourrait cependant traduire une faible reconnaissance salariale pour les qualifications moyennes (ouvriers et employés qualifiés et une partie des professions intermédiaires). Au contraire, ces qualifications moyennes sont sans doute davantage reconnues en Allemagne.

SOURCES ET MÉTHODES

Coût horaire, salaire horaire brut et salaire horaire net

Les comparaisons présentées dans cette note d'analyse portent sur le salaire horaire brut, avant déduction des contributions obligatoires à la charge des salariés. Le salaire horaire brut se différencie ainsi à la fois du salaire horaire net, qui correspond au salaire net des prélèvements sociaux effectivement perçu par le salarié, et du coût horaire, qui tient compte de l'ensemble des dépenses engagées par l'entreprise au bénéfice de ses salariés et inclut l'ensemble des prélèvements et autres charges assis sur les rémunérations à la charge des employeurs.

Les coûts horaires sont principalement utilisés dans une optique d'analyse de la compétitivité. Les salaires horaires bruts et nets sont plus centrés sur une logique de niveau de vie des salariés et permettent d'étudier la segmentation du marché du travail sous le prisme des inégalités et des hiérarchies salariales entre secteurs.

Les différences de pouvoir d'achat seraient moindres pour les bas salaires en Allemagne si l'on tenait compte du fait que les salariés exerçant des mini-jobs, dont les salaires horaires sont faibles, ne paient pas de cotisations sociales à leur charge (ni d'ailleurs d'impôt).

Par ailleurs, le plafond de cotisation obligatoire est plus bas en Allemagne qu'en France de telle sorte que les écarts de salaires nets entre la France et l'Allemagne sont plus faibles que les écarts de salaires bruts en haut de la distribution. Enfin, dans le cas de l'Allemagne pour les hauts salaires (supérieurs à 4 050 euros bruts), le taux de cotisation à l'assurance maladie à la charge des salariés peut être sous-estimé dans la mesure où les assurés qui optent pour les caisses privées (11 % des assurés) versent des primes d'assurance et non des cotisations sociales.

Les sources utilisées

La source utilisée ici est la dernière année de référence (2010) de l'enquête sur la structure des salaires (ESS). Cette enquête a lieu tous les quatre ans dans les États membres de l'Union européenne. C'est la seule source qui recueille des informations comparables au niveau européen sur les relations entre le niveau des salaires, les caractéristiques individuelles des salariés (sexe, âge, occupation, années de service, niveau d'instruction) et des employeurs (activité économique et taille de l'entreprise, par exemple), et qui permet ainsi des analyses en termes de dispersion.

7. Voss D. et Weinkopf C. (2012), « Niedriglohnfalle Minijob », *WSI Mitteilungen* 1/2012.

8. Voir par exemple Fontagné L., Mitaritonna C. et Tritah A. (2014), « Les inégalités salariales ont diminué en France », *La Lettre du CEPIL*, n° 343, avril.

Les grands secteurs étudiés

On a retenu cinq grands secteurs à partir d'un regroupement ad hoc des secteurs élémentaires de l'enquête « structures des salaires ». Ces secteurs regroupés sont suffisamment larges pour éviter d'être confronté à des problèmes de secret statistique et pour donner des résultats suffisamment robustes.

1. Industrie : mine, industrie manufacturière et IAA.
2. Construction.
3. Services aux entreprises : activités scientifiques et techniques, activités support de service, commerce de gros, information et communication, services logistiques.
4. Services aux ménages : commerce de détail, hôtellerie-restauration, santé, éducation, activité récréative et sportive, services aux personnes.
5. Activités de réseau : banques et assurances, électricité, gaz, eau, poste, transports terrestre, par air et par eau.

En Allemagne et en France, une distribution des salaires plus élevés assez similaire

Le haut de la distribution des salaires est en revanche comparable dans les deux pays. Le rapport entre le 9^e décile et le salaire horaire médian est de 1,92 en Allemagne et de 1,85 en France, ce qui est plus élevé qu'en Suède, pays assez égalitaire en termes de salaire, mais nettement plus faible qu'au Royaume-Uni (graphique 2). Sur le haut de la distribution, les inégalités de salaires en France et en Allemagne sont même légèrement inférieures à la moyenne constatée pour les pays de l'Union européenne (2,1 pour ce même ratio, pour la moyenne non pondérée des pays de l'UE).

En Allemagne, des inégalités de salaires parmi les plus élevées d'Europe

En général, dans l'Union européenne le rapport entre le 9^e décile et le 1^{er} décile est d'autant plus faible que le salaire médian est élevé. Du fait essentiellement des inégalités au bas de la distribution des salaires, l'Allemagne fait exception à cette règle. Le salaire médian y est élevé (le 7^e des pays de l'Union européenne), mais le rapport entre le 9^e et le 1^{er} décile est parmi les plus élevés, juste devancé par celui calculé pour les pays d'Europe centrale et orientale et le Portugal.

Les positions respectives de la France et de l'Allemagne par rapport aux disparités salariales se sont inversées au cours des années 1990 et au début des années 2000⁹. Les disparités ont quasi continûment reculé en France au cours des décennies 1990 et 2000. A contrario, en Allemagne, la montée des inégalités salariales, relativement continue au cours des premières années de la réunification, a connu une nette accélération durant la première moitié des années 2000, pour se stabiliser depuis lors à un niveau élevé¹⁰.

En Allemagne, de très bas niveaux de salaires « acceptables » grâce aux mécanismes de solidarité

La segmentation salariale forte se traduit également en Allemagne par des disparités de salaires importantes selon le temps de travail (temps partiel ou temps plein, voir graphique 3), le sexe ou l'âge. Cela renvoie aussi au fait que le salaire féminin y est davantage perçu comme un « complément salarial » au revenu du couple, l'« état social » acceptant de longue date que la valeur du travail puisse différer selon le statut de celui (ou celle) qui l'exerce, une femme au foyer, un retraité, ou un étudiant bénéficiant d'autres formes de redistribution notamment au sein de la famille¹¹.

Plusieurs mécanismes de solidarité ont joué historiquement pour compenser les très faibles niveaux de salaires observés en Allemagne dans la plupart des secteurs dans le bas de la distribution. Si l'on tient compte à la fois des transferts au sein des familles ainsi que des effets du système de redistribution (impôts et prestations sociales), la part des travailleurs pauvres (saliariés et non salariés), c'est-à-dire dont le niveau de vie dans le pays est inférieur à 60 % du niveau de vie médian, était de 8,6 % parmi les personnes de 18 ans et plus (selon les données d'Eurostat en 2012), un niveau proche de la moyenne de l'Union européenne (8,9 %) et légèrement supérieur à la proportion observée en France (8,0 %)¹².

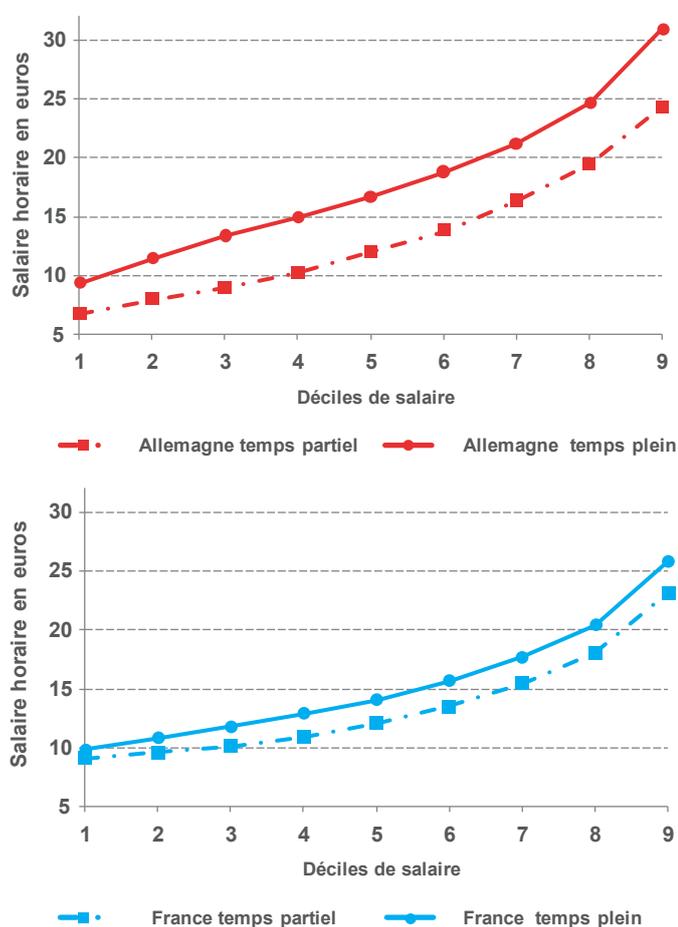
Les comparaisons internationales menées notamment par l'OCDE mettent aussi en évidence que si les inégalités de revenus d'activité (salaires et revenus du travail indépendant) sont plus élevées en Allemagne que dans la plupart des pays de l'OCDE, le système de redistribution conduit à les réduire fortement (de 30 % par exemple grâce à la fiscalité selon les calculs les plus récents de l'OCDE)¹³.

9. Voir par exemple Chanoz P., Coudin E. et Gaigni M. (2013), « Une diminution des disparités salariales en France entre 1967 et 2009 », *Emploi et salaires*, Insee Références, mars ; Filatriau O. et Marcus V. (2006), « Convergences et structures salariales dans l'Union européenne », *Les salaires en France*, Insee.
10. Voir par exemple Kappeler A. et Fuentes Hutfilter A. (2014), « Making economic growth more socially inclusive in Germany », Working Papers, No. 1175, OECD Economics Department, OECD Publishing ; Grabka M. et Goebel J. (2013), « Rückgang der Einkommensungleichheit stockt », DIW Wochenbericht, n° 46 ; Stein U. (2014), « Politique économique et inégalités en Allemagne », *La Vie des Idées*, décembre.
11. Voir Blot C., Chagny O. et Le Bayon S. (2015), *Faut-il suivre le modèle allemand ?*, La Documentation française.
12. Sont retenues les personnes qui ont travaillé au moins six mois dans l'année. Le seuil de pauvreté en Allemagne en 2012 (11 749 euros) est inférieur à celui de la France (12 572 euros), mais en même temps le prix des biens et services est inférieur de 6 % à celui de la France (source Eurostat). L'OCDE calcule un autre indicateur qui retient les personnes situées dans un ménage où au moins une personne a travaillé une heure dans l'année, avec un seuil de pauvreté défini par rapport à 50 % du niveau de vie médian. Pour cet indicateur, l'Allemagne a le taux de pauvreté le plus faible (3 %) de tous les pays de l'OCDE, en 2013 ou pour l'année la plus récente observée. La France se situe à 7,3 %, niveau qui reste cependant inférieur à la moyenne de l'OCDE (8,7 %).
13. Voir Kappeler et Fuentes Hutfilter, *op. cit.*



Mais cette mécanique de redistribution s'est grippée au début des années 2000, les réformes de la protection sociale ayant amenuisé la capacité du système de redistribution à limiter les effets de la progression des inégalités de revenus du travail¹⁴. Alors que, durant les années 1990, l'augmentation des inégalités de revenus marchands avait été compensée par le système de redistribution (fiscal et social), de sorte que les inégalités de revenus après transferts, étaient restées limitées¹⁵, on a assisté dans les années 2000 à une montée conjointe des inégalités de revenus avant et après transferts, en lien notamment avec les réformes de la protection sociale et la réduction des taux de prélèvements obligatoires (impôt sur le revenu moins progressif notamment)¹⁶.

Graphique 3 - Distribution des salaires horaires bruts en 2010, temps partiel et temps plein



Concept : salaire horaire brut.
Champ : entreprises de dix salariés et plus du secteur privé, hors apprentis.
Source : Eurostat, Enquête structure des salaires 2010.

En Allemagne, des écarts de salaires entre secteurs plus élevés et une segmentation sectorielle du marché du travail plus forte

Les disparités de salaires peuvent être analysées à un niveau global ou entre secteurs d'activité. La dispersion des salaires entre les cinq grands secteurs identifiés (encadré) est plus importante en Allemagne qu'en France (tableau), surtout au milieu de la distribution, attestant d'une segmentation sectorielle du marché du travail plus prononcée. La dispersion du salaire médian entre les grands secteurs d'activité, mesurée ici par un indicateur d'écart relatif moyen, est particulièrement élevée en Allemagne, où elle se situe en moyenne à 11,6 %, contre 6,4 % en France. Parmi les six pays étudiés, seule l'Espagne dépasse l'Allemagne.

Cette différenciation sectorielle plus prononcée, surtout quand on s'éloigne des premiers déciles, renvoie à deux autres spécificités du système allemand de négociation collective :

- une tolérance historique, dans le cadre des conventions collectives négociées par les branches, pour des écarts importants entre secteurs « exposés » et secteurs « abrités » ;
- une solidarité faible entre secteurs, avec une très faible proportion de conventions collectives faisant l'objet d'extensions administratives.

Dans ce contexte, l'érosion du système de négociation collective, plus forte dans les services que dans l'industrie, a eu pour effet d'accentuer les différenciations sectorielles.

En Allemagne, les dispersions sectorielles en bas de la distribution des salaires sont cependant beaucoup plus faibles qu'au niveau des salaires médians ou élevés, témoignant de l'occurrence de très bas niveaux de salaires pour tous les secteurs, y compris dans l'industrie exportatrice. Elles restent cependant supérieures à celles de la France, où les dispersions relatives entre secteurs pour les bas salaires sont inférieures à la moyenne observée dans les pays de l'Union européenne, en raison du SMIC.

14. Voir Chagny O. et Le Bayon S. (2014), « L'introduction d'un salaire minimum interprofessionnel : un révélateur des fragilités du système de négociations collectives », *Chronique Internationale de l'Ires*, n° 104.

15. Voir Stein U., *op. cit.*

16. L'évolution du coefficient de Gini permet d'avoir une vision synthétique des inégalités avant et après redistribution. Sur la base des revenus marchands, celui-ci a augmenté de manière continue de 1991 à 2005 en Allemagne, pour passer de 0,4 après la réunification à 0,5 en 2005. Depuis lors, il a eu tendance à légèrement diminuer. Sur la base du revenu disponible, il était resté quasiment stable jusqu'en 1999, autour de 0,25. Puis, en quelques années (de 2000 à 2005), il est passé à 0,29. Il est depuis lors resté à un niveau élevé, autour de 0,28. En 2013, il est à un niveau comparable à celui de la France : France Stratégie (2014), *France-Allemagne : performances comparées*, cahier des indicateurs.

Tableau - Indicateur synthétique de l'écart relatif de salaires entre secteurs selon les déciles

	Premier décile	Salaire médian	9 ^e décile
Allemagne	7,0	11,6	13,0
France	4,6	6,4	11,7
Royaume-Uni	9,1	6,9	14,4
Espagne	8,0	12,6	10,9
Pays-Bas	12,5	6,4	7,1
Suède	5,7	4,2	12,0
Moyenne de l'Union européenne	7,0	10,1	14,8

* Moyenne des écarts absolus par rapport à la moyenne / moyenne.

Note de lecture : En Allemagne, les écarts entre grands secteurs pour les premiers déciles de salaire représentent en moyenne 7 % du salaire moyen de ce premier décile tous secteurs confondus ; les écarts sont plus importants pour les salaires médians (11,6 %).

Concept : salaire horaire brut.

Champ : entreprises de dix salariés et plus du secteur privé.

Source : Eurostat, Enquête structure des salaires 2010, calculs : France Stratégie.

En Allemagne, l'industrie et les activités de réseau au sommet de la hiérarchie salariale

Si l'on considère le salaire médian ou les salaires les plus élevés, ce sont l'industrie, puis les activités de réseau (services financiers, énergie, transport) qui, en Allemagne, se situent en haut de la hiérarchie salariale (graphique 4). Les secteurs qui dispensent les plus faibles salaires sont les services aux ménages, la construction et les services aux entreprises. Cette situation est à la fois le produit d'un positionnement « haut de gamme » de l'industrie allemande et de relations salariales (négociations collectives, place du salariat industriel par rapport au salariat des services, partage de l'emploi entre les hommes dans l'industrie et les femmes dans les services) favorables à l'industrie.

La position des activités de réseau en haut de la hiérarchie salariale se retrouve dans pratiquement tous les pays de l'Union européenne, même si elle est plus forte dans ceux qui s'appuient sur un secteur financier important comme le Royaume-Uni. Elle peut traduire des phénomènes de « rente » de branches où les barrières à l'entrée sont souvent élevées. L'Allemagne n'y échapperait donc pas au travers des services financiers et de la production et distribution d'électricité, dont les salaires sont supérieurs à ceux de l'industrie et tirent vers le haut la courbe globale de distribution des salaires des activités de réseau. À la différence de la France, d'autres activités de réseau ont en revanche en Allemagne des salaires largement inférieurs à ceux de l'industrie (transports terrestres, poste, distribution d'eau), et les services aux entreprises ne sont pas en haut de l'échelle des salaires comme c'est le cas en France.

Une lecture des salaires par catégorie socioprofessionnelle permet de compléter ces analyses. Tous secteurs confondus, le différentiel de salaire médian en faveur de l'Allemagne est moindre pour les ouvriers et employés (+12 %) que pour les cadres et professions intermédiaires (+17 %) pour les raisons évoquées plus haut, liées à l'existence d'une frange de salaires faibles en Allemagne. Cela n'exclut pas cependant la persistance dans ce pays d'une « aristocratie ouvrière » dotée d'acquis professionnels reconnus : le 9^e décile de salaire des ouvriers et employés est en effet supérieur de 31 % à celui de la France¹⁷.

Pour les salaires les plus bas (premier décile), la position de l'industrie est en Allemagne proche de celle des autres secteurs d'activité, illustrant le fait qu'une partie du salariat de l'industrie a des salaires faibles : on pense notamment aux activités filialisées échappant ainsi aux conventions collectives de branches ou des grands groupes¹⁸, ou aux établissements dans lesquels il n'y a pas de conseil d'établissement, ou bien encore aux établissements accueillant des travailleurs détachés des pays de l'Est. L'exemple typique est celui des industries agroalimentaires, plus particulièrement celui des abattoirs. Il en est de même des activités de réseau qui se rapprochent des autres secteurs si l'on considère le premier décile. La privatisation ou la libéralisation des services publics (chemins de fer, énergie, poste et télécommunications, services communaux, hôpitaux, etc.) se sont soldées par la conclusion de nouvelles conventions collectives très souvent moins avantageuses¹⁹. Dans les services aux entreprises, il faut tenir compte de l'occurrence fréquente, pour certains secteurs, de niveaux d'entrée bas pour les premiers salaires, prévus dans les grilles des conventions collectives. En 2013, dans les services de sécurité, 43 % des échelons des grilles salariales prévoyaient ainsi des salaires horaires bruts inférieurs au seuil de 8,5 euros retenu pour le salaire minimum. C'était le cas de 28 % des échelons dans le secteur du nettoyage des bâtiments. Dans les transports privés, classés ici parmi les industries de réseau, 15 % des échelons étaient concernés.

Cette différence de positionnement entre secteurs a été renforcée dans les années 2000, mais elle existait déjà dans les années 1990. En 1985 par exemple, le salaire horaire dans les services marchands était déjà inférieur de 13 % à celui de l'industrie manufacturière selon les données de la comptabilité nationale (graphique 5). En France, l'écart était nettement à l'avantage des services marchands dans les années 1980, puis la situation s'est renversée pour atteindre un salaire horaire inférieur de 11 % à celui de l'industrie²⁰.

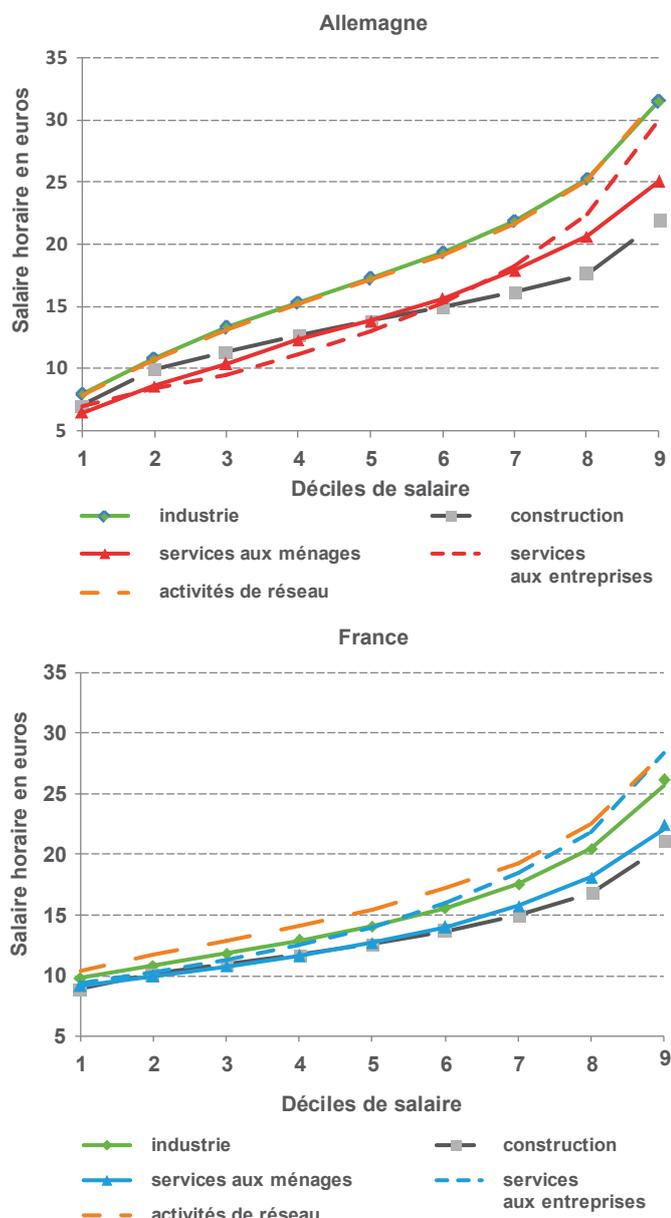
17. La spécificité de la qualification ouvrière en Allemagne avait été mise en évidence dès les années 1980, voir Maurice M., Sellier F. et Silvestre J.-J. (1982), *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne : essai d'analyse sociétale*.

18. Les questions de flexibilité salariale interne ou externe ont été évoquées au séminaire organisé par France Stratégie en mars 2015 : « Négociation collective et flexibilité interne : une comparaison France – Allemagne ».

19. Brandt T. et Schulten T. (2008), « Liberalisierung und Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen und die Erosion des Flächentarifvertrags », *WSI Mitteilungen*, n° 10.

20. En France, l'industrie est restée longtemps à dominante « fordiste » avec une part importante d'ouvriers non qualifiés, ce qui se traduisait par un salaire moyen relativement faible.

Graphique 4 - Distribution des salaires horaires en 2010, selon le type de secteurs



Concept : salaire horaire brut.

Champ : entreprises de dix salariés et plus du secteur privé.

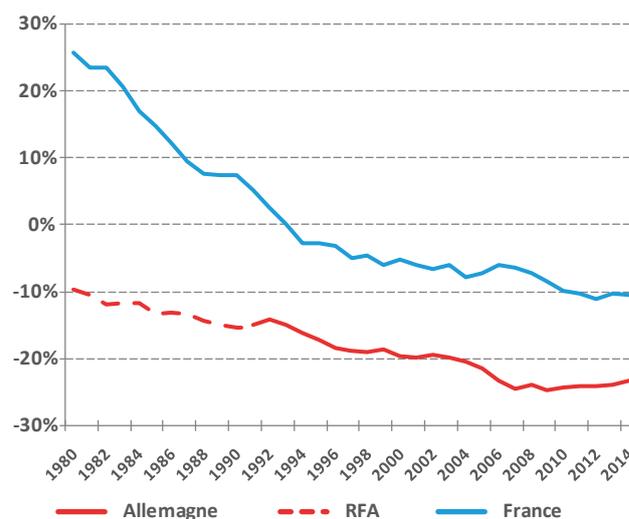
Remarque : En Allemagne, les salaires horaires dans l'industrie sont presque toujours supérieurs aux activités de réseau quels que soient les déciles, mais ces différences très faibles ne sont pas perceptibles sur le graphique.

Source : Eurostat, Enquête structure des salaires 2010 ; calculs : France Stratégie.

Ces écarts relatifs de salaires sont longtemps restés relativement contenus en Allemagne, car il existait des modalités plus générales de solidarité entre les différents secteurs de l'économie : les négociations salariales dans l'industrie tenaient compte de la croissance de la productivité moyenne de l'économie, et non de la seule productivité, plus dynamique, de l'industrie.

Or, à partir du milieu des années 1990, cette mécanique de solidarité s'est arrêtée. Les trajectoires des salaires dans l'industrie et les services ont commencé à fortement diverger, contrairement à ce que l'on a alors observé en France et dans de nombreux pays européens²¹.

Graphique 5 - Différentiel de niveau de salaire brut entre les services marchands et l'industrie



Concept : écart en % du salaire horaire brut entre les services et l'industrie.

Champ : industrie manufacturière pour l'industrie, services principalement marchands pour les services.

Source : Destatis, Insee (Comptes nationaux) ; calculs France Stratégie.

En France, les services financiers et activités de réseau et les services aux entreprises au sommet de la hiérarchie salariale

En France, ce n'est pas dans l'industrie que les salaires sont les plus élevés. Ils sont dépassés par les activités de réseau sur toute la distribution des salaires et par le secteur des services aux entreprises pour les plus hauts salaires.

Cette situation diffère est le produit de trois phénomènes qui se conjuguent :

- une industrie positionnée sur moins de produits haut de gamme qu'en Allemagne et un héritage « fordiste » qui implique des qualifications moyennes moins présentes qu'en Allemagne ;
- un positionnement des services aux entreprises dans des services de plus forte valeur ajoutée en France que ce n'est le cas en Allemagne (ingénierie, publicité...)²² ;

21. Voir par exemple Chagny et Husson, *op. cit.*, et Sy, *op. cit.*

22. La part des secteurs communication-information et activités scientifiques et techniques dans le champ défini des services aux entreprises est un peu plus importante en France (48,1 %) qu'en Allemagne (44,7 %), selon les données de l'enquête LFS d'Eurostat de 2010.

- de possibles phénomènes de « rente » dans les activités de réseau ou les services aux entreprises qui sont profitables aux salariés de ces secteurs. Ainsi dans les activités de transports terrestres et les activités postales, classées ici dans les activités de réseau, le salaire médian et le 9^e décile sont respecti-

vement supérieurs d'un peu moins de 10 % et 20 % à ceux de l'Allemagne. Dans la distribution d'électricité et de gaz, le 9^e décile est quant à lui supérieur de 10 %. Dans les activités administratives et de support, qui sont des services aux entreprises, le salaire médian est supérieur de 20 % à celui de l'Allemagne.

CONCLUSION

L'analyse des dispersions salariales met en évidence la spécificité du régime salarial qui s'est imposé en Allemagne à compter du milieu des années 1990. Ce régime a permis à l'industrie allemande de combiner gestion de la contrainte de compétitivité coût et maintien de salaires relativement attractifs, en tirant bénéfice des différentiels de salaires avec les services à faible valeur ajoutée²³.

A contrario, la France ressort comme un pays ayant, jusqu'à présent du moins, organisé des modalités plus uniformes d'évolution salariale entre secteurs. En conséquence, l'industrie et plus généralement le secteur des biens échangeables ont beaucoup moins bénéficié d'un faible coût de leurs intrants, ce qui a pesé sur leur compétitivité. La fin de la modération salariale en Allemagne ainsi que l'instauration d'un salaire minimum, étalée de 2015 à 2017, sont susceptibles d'atténuer la segmentation salariale et de contribuer à corriger, du moins partiellement, une partie des déséquilibres engendrés tant entre salariés des différents secteurs que vis-à-vis des partenaires économiques de l'Allemagne.

Mots clés : salaires, relations professionnelles, comparaison France-Allemagne, compétitivité, secteurs

23. Cette question a fait l'objet de nombreuses études récentes. Sur la période 1995-2007, selon les calculs de Dustmann *et al* (*op. cit.*), les coûts salariaux unitaires dans l'industrie manufacturière allemande sont, une fois l'effet des services pris en compte, diminués de 25 %. L'impact des biens et services incorporés sur la compétitivité coût entre la France et l'Allemagne est complexe à appréhender, selon que l'on s'intéresse au seul secteur manufacturier ou à l'ensemble des secteurs exposés, que l'on cherche à isoler l'effet de certains services ou à prendre en compte l'ensemble des chaînes de production. Vicard et Le Saux (*op. cit.*) montrent que l'effet de la prise en compte des services domestiques incorporés dans l'évolution des coûts salariaux unitaires de l'industrie manufacturière est du même ordre entre la France et l'Allemagne. Les calculs de Ragot et Le Moigne (*op. cit.*) aboutissent à des résultats différents, mais sur un champ distinct (biens et services échangeables *versus* non échangeables).

La Note d'analyse est publiée sous la responsabilité éditoriale de France Stratégie. Les opinions exprimées engagent leurs auteurs.

Directeur de la publication : Jean Pisani-Ferry, commissaire général ; directrice de la rédaction : Selma Mahfouz, commissaire adjointe ; secrétaire de rédaction : Valérie Senné ; impression : France Stratégie ; dépôt légal : août 2015 - N° ISSN 1760-5733 ; contact presse : Jean-Michel Roullé, responsable du service Édition-Communication, 01 42 75 61 37, jean-michel.roulle@strategie.gouv.fr

RETROUVEZ LES DERNIÈRES ACTUALITÉS DE FRANCE STRATÉGIE SUR :



France Stratégie est un organisme de concertation et de réflexion. Son rôle est de proposer une vision stratégique pour la France, en expertisant les grands choix qui s'offrent au pays. Son action repose sur quatre métiers : évaluer les politiques publiques ; anticiper les mutations à venir dans les domaines économiques, sociétaux ou techniques ; débattre avec tous les acteurs pour enrichir l'analyse ; proposer des recommandations au gouvernement. France Stratégie joue la carte de la transversalité, en animant un réseau de huit organismes aux compétences spécialisées.