

18 MAI 1992

**N° 9212**  
**D'UNE SERIE DE**  
**NATIONAL LABOUR STANDARDS**  
**A UN EUROPEAN MONETARY STANDARD ?**

*Théorie et histoire économiques face à  
l'intégration monétaire européenne*

Robert BOYER

CEPREMAP 142, Rue du Chevaleret 75013 PARIS  
Tél : 40 77 84 28 - Fax : 44 24 38 57

Projet d'article destiné au numéro spécial de  
*Recherches Economiques de Louvain*

## **D'UNE SERIE DE NATIONAL LABOUR STANDARDS A UN EUROPEAN MONETARY STANDARD ?**

Robert BOYER

### **R E S U M E**

L'article s'interroge sur les relations entre l'intégration monétaire européenne et la persistance de spécificités et d'un certain degré d'autonomie des marchés nationaux du travail, actuellement hétérogènes dans leurs structures institutionnelles, leur fonctionnement et leurs résultats. L'inspiration théorique trouve son origine dans la remarque de John HICKS selon laquelle les économies seraient passées, après 1932, de l'équivalent d'un *gold standard*, à un *labour standard*. L'intégration européenne désigne un changement de régime économique d'ampleur équivalente mais de sens opposé, de sorte que le corpus des théories économiques ne dispose pas de réponses pleinement assurées. Le fait que l'intégration monétaire précède très largement la charte sociale pose donc la question de la viabilité de relations professionnelles et des mécanismes nationaux de formation des revenus. En effet, il est peu de variables macroéconomiques nationales susceptibles de garantir le parallélisme des évolutions de prix et l'identité des taux d'intérêt, si ce n'est à relation salariale inchangée, des mouvements divergents du taux de chômage. Il faudrait donc réformer les relations professionnelles mais les partenaires sociaux ne seront pas nécessairement conduits à négocier des contrats salariaux compatibles avec les objectifs macroéconomiques associés à l'intégration européenne. D'où le risque que des dynamiques économiques par trop divergentes conduisent à des tensions, sociales puis politiques, jugées intolérables et alimentent les tentations d'un retour en arrière dans la construction européenne.

## **FROM NATIONAL LABOUR STANDARDS TO A SINGLE EUROPEAN MONETARY STANDARD ?**

Robert BOYER

### **A B S T R A C T**

The paper investigates the links between the European Monetary Integration and the ongoing specificities and partial autonomy of industrial relations, labour markets and labour regimes at the national level. This is a follow up of John HICKS (1955) paper arguing that the Thirties experienced the transition from a gold standard, to a series of labour standards. The implementation of the ECU means a complete change in the economic and monetary regime, but in an apparently opposite direction, upon which most economic theories do not provide any clear conclusion, American monetary history providing stimulating insights. Given the lagging and sketchy social charter, the monetary integration will very likely challenge most national industrial relations and labour regimes. Indeed, there are few national variables able to deliver parallel price evolutions and a unique interest rate : within the current configuration, diverging unemployment rates are to be expected. Consequently, industrial relations should be redesigned, but the bargaining between firms and the unions will not necessarily deliver labour contracts coherent with the macroeconomic objectives of European authorities. Thus, a possible backlash against ECU, if too harsh social and political tensions were to be observed.

**Mots Clés :** ECU, Intégration Européenne, Régime monétaire, Régime salarial, chômage.

**Keywords :** ECU, European integration, Monetary regime, Labour regime, Unemployment.

**J.E.L. Classification :** E42 - E50 - F33 - J30 - J60 - N20 .

**D'UNE SERIE DE NATIONAL LABOUR STANDARDS A UN EUROPEAN  
MONETARY STANDARD ?**

Robert BOYER

**S O M M A I R E**

I - UN CHANGEMENT DE REGIME ECONOMIQUE EN QUETE DE THEORIES.....	1
II - L'INADEQUATION DES MODELES CANONIQUES : INFORMATION PARFAITE ET NEUTRALITE DE LA MONNAIE.....	3
III - LES RELATIONS ENTRE MONNAIE ET TRAVAIL : UNE MISE EN PERSPECTIVE HISTORIQUE DE L'UNION MONETAIRE EUROPEENNE	7
IV - LE ROLE DE LA FORMATION DES SALAIRES DANS L'UNIFICATION MONETAIRE : UNE BREVE REVUE DE LITTERATURE.....	14
V - LA PERSISTANCE D'UNE FORTE DIVERSITE DES INSTITUTIONS DU MARCHE DU TRAVAIL EST-ELLE VIABLE ?.....	17
VI - L'ADHESION AU SME A D'ORES ET DEJA AFFECTE LA DYNAMIQUE SALARIALE.....	22
VII - LE TEMPS LONG DE LA TRANSFORMATION DES REGIMES MONETAIRE ET SALARIAUX : ANALOGIES ET DIFFERENCES AVEC L'INTEGRATION AMERICAINE .....	31
VIII - A LA RECHERCHE DE NOUVEAUX REGIMES SALARIAUX NATIONAUX COMPATIBLES AVEC L'INTEGRATION MONETAIRE EUROPEENNE .....	37
1. Entre complète décentralisation et conventions collectives européennes.....	37
2. Peu ou pas d'automaticité de la répercussion du régime monétaire sur la négociation d'un régime salarial favorisant l'emploi .....	40
IX - UN CHANGEMENT DE REGIME ECONOMIQUE PLUS QU'UN AJUSTEMENT TRANSITOIRE : QUELQUES CONCLUSIONS .....	44
BIBLIOGRAPHIE.....	47

## I - UN CHANGEMENT DE REGIME ECONOMIQUE EN QUÊTE DE THEORIES.

Le projet de marché unique avait en 1985 non seulement relancé la construction européenne mais stimulé un renouveau des réflexions des économistes concernant l'impact des zones de libre échange. C'est à cette occasion que les nouveaux outils de l'économie industrielle et le regain d'intérêt pour l'analyse de la croissance et le progrès technique endogène avaient trouvé un point d'application intéressant dans l'évaluation du coût de la non-Europe. Il avait fallu mobiliser les phénomènes d'apprentissage, de stimulation de l'innovation par la concurrence, autant de sources de rendements d'échelle dynamiques trop longtemps négligés par les théories économiques, au moins depuis les années soixante-dix.

Mutatis mutandis, le processus d'intégration monétaire initié en 1990 lance un défi plus grand encore à l'état présent des théories économiques. Certes, les spécialistes de l'économie internationale avaient forgé les éléments d'une théorie des zones monétaires optimales, mais les caractéristiques de l'unification monétaire européenne (UME) sont assez largement originales et dépassent le cadre analytique précédemment élaboré. En effet, ce sont la quasi-totalité des institutions économiques nationales et européennes qui en seront affectées, des formes de la concurrence à la politique budgétaire en passant par la fiscalité, la dynamique du changement technique et le fonctionnement des marchés du travail. La question n'est plus celle d'un *amendement marginal* au sein d'un mode de régulation dont les principes restent inchangés mais d'une *transition institutionnelle* qui suppose la *compatibilité structurelle* à terme d'un régime de monnaie unique avec une certaine diversité des régimes nationaux ou régionaux concernant le changement technique, la formation des salaires, les interventions publiques à caractère local, etc....

Or, les théories macro-économiques aussi bien que une rétrospective historique suggèrent qu'une telle transition est susceptible d'affecter les caractéristiques les plus essentielles du mode de régulation constitué après la seconde guerre mondiale et qui lui-même était en rupture assez complète par rapport à l'articulation des phénomènes réels et monétaires au XIXème siècle. Les économies industrielles seraient ainsi passées d'abord d'un "gold standard" (probablement marqué par la domination de la livre anglaise), tout à la fois régime monétaire international et national, à une série de "labour standards"

nationaux rendus compatibles au sein d'un système de change fixe par des politiques monétaires et budgétaires de stabilisation, éventuellement complétées lorsque nécessaire, par un décrochage de la parité. Ce système éclate en 1971 sous l'effet de l'accélération de l'inflation et la montée des déséquilibres financiers. Après une période de change (imparfaitement) flexibles qui ne produit pas les effets qu'en attendaient ses promoteurs, le système monétaire européen à partir de 1979, puis l'UME dans les années quatre-vingt-dix jetteraient les bases d'une nouvelle articulation de l'international et du national, tout autant qu'ils impliqueraient un recalibrage de la relation salariale en réaction à une autonomisation et affirmation d'une politique monétaire européenne commune visant à préserver la stabilité des prix et la valeur de l'ECU.

Le présent article se propose d'examiner plus particulièrement la compatibilité entre l'institution de l'ECU et la persistance de relations professionnelles et de détermination des salaires dotées de fortes spécificités nationales et/ou régionales, du fait même de leur lente constitution dans l'histoire des processus d'industrialisation propres à chaque pays. Dans un premier temps, il faut souligner les limites des modèles canoniques utilisés dans la littérature théorique : élégants et rigoureux, ils ne correspondent que rarement aux données institutionnelles et structurelles de l'UME (II). Par contraste, une rétrospective historique suggère que l'intégration européenne correspond à une phase largement originale dans la succession des régimes monétaires et de leurs relations avec la détermination des salaires : les intuitions et analyses de J.M. KEYNES et plus encore de J.R. HICKS méritent d'être mobilisées et étendues à la situation présente...au point de justifier le titre même du présent article (III). Dans cette optique, les analyses conduisant au rapport de J. DELORS sous-estiment quelque peu le rôle des relations professionnelles et de la formation des salaires dans le succès de l'intégration monétaire (IV). En particulier, la permanence de fortes disparités dans le fonctionnement des marchés nationaux ou locaux du travail risque fort de pénaliser le dynamisme de certains ensembles géographiques, au point d'engendrer des dynamiques potentiellement divergentes (V). Aussi est-il prudent et nécessaire d'examiner selon quels processus et en vue de quelles considérations devraient être redéfinies les procédures de formation des salaires : ce processus est déjà intervenu pour les pays membres ayant participé dès 1979 au SME, mais il ne présente aucun caractère d'automaticité, contrairement à ce que laissent augurer les propositions de flexibilisation des marchés du travail (VI). A cet égard,

il peut être utile d'établir un parallèle avec la constitution du système fédéral américain, en terme de marché comme d'intégration monétaire : au-delà des analogies et différences, cet exemple enseigne que les structures salariales et productives ne répondent à l'unification monétaire qu'à l'échelle de décennies et non pas d'années, message important pour les décideurs contemporains (VII). Mais l'histoire n'est pas simple répétition, de sorte que la configuration européenne finale a toutes chances d'être largement originale. Une rapide discussion des diverses alternatives ouvertes aux pays Européens s'impose donc : aucune ne dessine une voie royale et uniforme selon les pays, la solution adoptée dépendant finalement beaucoup des idiosyncrasies, traditions et trajectoires nationales (VIII).

## **II - L'INADEQUATION DES MODELES CANONIQUES : INFORMATION PARFAITE ET NEUTRALITE DE LA MONNAIE.**

Dans un modèle d'équilibre général, caractérisé par un ensemble complet de marchés, une information parfaite, l'absence d'effets externes et une certaine coordination des échanges par l'intermédiaire d'un commissaire priseur, le choix de l'unité de compte n'a aucune importance, de sorte que ce modèle n'est que de peu d'utilité pour étudier la question qui nous concerne. La référence peut paraître hors de propos et pourtant la nouvelle économie classique et l'hypothèse de rationalité des anticipations des agents revient à postuler un cadre institutionnel équivalent dans lequel les seuls déséquilibres sont ceux qu'introduit la récurrence de chocs aléatoires qui surprennent les agents mais laissent inchangées les valeurs fondamentales de l'économie. Dans ce cadre à nouveau, le passage de changes flexibles à un serpent monétaire puis une monnaie commune n'aurait a priori aucune influence sur la dynamique de l'économie.

Certes on pourrait tenir compte des coûts de transaction associés à l'unification monétaire et introduire alors une discussion des effets correspondants dans un modèle complet de marchés interdépendants. D'une certaine façon, la théorie des zones monétaires optimales traite de cette question à partir d'un tel bilan statique. Pourtant, comme le reconnaît le rapport préparatoire de la Communauté Européenne (n° 44, Octobre 1990) : "il n'existe pas aujourd'hui de théorie toute faite qui permettrait de discuter des coûts et des avantages de l'UME. En dépit des intuitions qu'elle livre la théorie des zones monétaires optimales fournit un cadre d'analyse trop étroit et quelque peu dépassé" (p.

31). Si en effet on s'intéresse non pas aux effets instantanés mais aux conséquences à long terme, il faut prendre en compte les effets externes et recourir par exemple aux formalisations de la croissance endogène, déjà utilisée pour analyser l'impact du marché unique (R.E. BALDWIN (1990)).

Fort honnêtement, les travaux de la Commission reconnaissent l'impossibilité d'un chiffrage exhaustif et rigoureux, contrairement à ce qui avait été tenté à propos du coût de la non-Europe. Fondamentalement donc, les effets bénéfiques attribués à l'UME tiennent à des mécanismes certes importants mais encore relativement mal connus : la réduction de l'incertitude associée aux risques de change et par conséquent la prime de risque incorporée dans le taux d'intérêt devrait stimuler l'investissement donc les effets de croissance et d'innovation qui lui sont associés et par conséquent relever durablement le taux de croissance (Economie Européenne (1990), p. 31-59).

Mais il est une autre limite aux recherches antérieures sur le régime de change optimal : elles négligent l'imperfection et l'asymétrie de l'information concernant les prix et les salaires et ne tiennent que rarement compte du rôle de la politique budgétaire. Plus encore : "la réponse dépendra des pays, des époques, des objectifs et des structures" (R. E. DORNBUSCH, P. JACQUET (1992), p. 47). En conséquence, il serait peu satisfaisant de comparer l'UME à une économie walrasienne théorique assurant que tout équilibre est un optimum puisque la comparaison porte plutôt sur deux alternatives sans doute de second rang, concernant respectivement le maintien du statu quo au sein du SME ou le passage à l'UME. En effet, les économies réellement existantes sont imparfaites pour des raisons qui ne tiennent pas essentiellement à une supposée irrationalité des acteurs ou à la coalition d'intérêts privés perturbant les choix des autorités publiques en faveur de groupes particuliers au détriment de l'intérêt général.

En fait, pour une fraction croissante d'économistes, les formes d'organisation, les règles et bien sûr les décisions publiques constituent souvent un moyen pour contourner les défaillances du marché dans les circonstances où il ne parvient pas à dégager un équilibre ou que ce dernier n'est pas conforme à un optimum pour la société. La théorie de la croissance endogène, amplement mobilisée pour étudier les questions de l'intégration européenne met précisément en avant les effets externes associés à l'avancement des

connaissances, sources d'importants effets d'apprentissage et donc d'économies d'échelle (A. JACQUEMIN, J.F. MARCHIPONT (1992)). La codification de droits de propriété concernant les inventions, l'instauration de subventions publiques favorisant l'innovation, la constitution de réseaux partageant les coûts et les résultats de la recherche et développement constituent autant d'ingrédients définissant un système national d'innovations (R.R. NELSON (1988), G. DOSI (1990)) et par extension des régimes de productivité et de croissance aux propriétés potentiellement contrastées selon les pays et les époques (B. AMABLE (1991), R. BOYER, M. JUILLARD (1992)).

Une seconde raison de l'inefficacité du marché et de la nécessité de règles et d'institutions tient à l'imperfection de l'information, son inégale répartition selon les agents économiques et dans nombre de cas les capacités limitées des calculs dont ils disposent pour résoudre les problèmes d'optimisation intertemporelle ou surmonter la régression à l'infini qu'appelle l'interaction stratégique d'un petit nombre d'acteurs économiques (H. SIMON (1982), *Revue Economique* Mars 1989). Quand bien même étendrait-on la concurrence à un ensemble de contrats alternatifs codifiant les engagements réciproques, les formalisations de la relation principal/agent suggèrent que dès lors que l'information est coûteuse, l'optimum est hors d'atteinte de sorte qu'il faut se contenter de contrats imparfaits. D'ailleurs, pour des auteurs tels qu'H. SIMON (1952), M. AOKI (1988), le flou du contrat peut être utilisé comme une arme contre l'incertitude et s'avérer supérieur à un contrat trop étroitement délimité.

Cette analyse s'applique tout particulièrement au contrat de travail qui, de ce fait, est distinct du contrat de service. En premier lieu, étant donnée la division verticale du travail que met en oeuvre la grande entreprise moderne, il devient essentiel de stimuler la loyauté et l'ardeur des salariés par la proposition de carrières salariales codifiant une progression du revenu, par exemple en fonction de l'âge ou des services rendus. En second lieu, comme les salariés n'ont pas accès aussi aisément aux marchés d'assurance et çà la diversification de leur portefeuille, il peut être mutuellement avantageux pour la firme et les salariés de s'accorder sur un salaire qui ne dépendra pas de l'aléa des périodes ultérieures...même si ces divers contrats multipériodes sont sensibles à la conjoncture en vigueur au moment de la négociation puisqu'elle influe sur le pouvoir de négociation des deux partis. Enfin, dans la mesure où le marché du travail conduirait à des disparités

considérées comme iniques, les groupes ainsi affectés défavorablement se tournent vers les pouvoirs publics afin qu'ils imposent des règles minimales dans le niveau ou les mécanismes de formation des salaires. L'échafaudage des multiples réglementations régissant le contrat salarial ne résulte donc pas de la seule pression d'intérêts partisans mais aussi de l'incapacité, dans certaines circonstances du marché à satisfaire à l'idée de justice en vigueur dans la société considérée (R. BOYER (1991)).

Ces (trop) brèves remarques théoriques introduisent de fait quelques uns des thèmes majeurs par rapport auxquels est construite l'argumentation de cet article. Il serait utopique de penser que les relations de marchés peuvent résoudre les problèmes liés aux externalités, à l'imperfection de l'information, encore moins aux questions d'équité : c'est en un sens l'origine et la raison de la persistance des formes d'organisation qui encadrent les marchés que de résoudre, certes de façon toujours imparfaite, les problèmes liés à des interactions plus complexes que celles que peut régler le marché. Les notions de régimes (monétaires bien sûr, mais aussi technologiques, salariaux et ceux régissant la concurrence) ont précisément pour intérêt d'analyser les procédures d'ajustement des économies réelles. Il est d'ailleurs significatif que le mot de régime monétaire, souvent cantonné à la science politique ou aux marges de l'analyse économique standard, ait fait un retour remarqué à l'occasion du renouveau de l'intégration européenne : le terme revient fort fréquemment dans le document officiel de la Communauté qui synthétise les études réalisées à ce propos (Economie Européenne (1990)). Dès lors, ces constructions collectives que sont les régimes sont dotées d'une forte historicité. D'une part ils sont le produit d'interactions souvent spécifiques à un espace régional ou national : que l'on compare par exemple la configuration du droit du travail aux Etats-Unis et en Allemagne, et l'on trouvera fort peu de configurations invariantes. D'autre part, chaque régime est doté d'une dynamique propre qui, en interaction avec les changements et les aléas autres, souvent fait se succéder émergence, maturation, crise puis remplacement : l'évolution du système monétaire et financier international depuis 1945 illustre assez l'historicité de la séquence qui fait alterner changes fixes, tensions inflationnistes, montée des déséquilibres extérieurs, adoption des changes flexibles, excessives fluctuations monétaires, constitution de zones monétaires, projet de création d'une monnaie européenne unique.

Enfin, il est une dernière hypothèse à laquelle conduit ce cadre d'analyse. Là

où nombre de théoriciens imaginent des interactions complexes complètement médiatisées par les marchés parfaits, les approches institutionnalistes insistent au contraire sur la cohérence toujours provisoire entre un ensemble de règles, de marchés et d'organisations, bref de régimes de fait interdépendants mais trouvant leur origine dans la tentative de surmonter des limites locales ou parfois globales dans l'usage du marché. Ainsi, la notion de régime monétaire traduit l'idée que les effets externes, liés à la permanence d'un système de paiements et d'une unité de compte stable, ne peuvent être complètement internalisés par des acteurs privés, de sorte que des interventions publiques (entre autres un institut d'émission) et des réglementations bancaires sont nécessaires pour assurer la mise en concurrence d'une série d'organismes financiers et bancaires. De même, le salaire n'est qu'en apparence une variable de marché pur, au sens où sa seule fonction serait d'assurer l'équilibrage d'un ensemble d'offres et de demandes sur les marchés locaux : c'est plus fondamentalement le résultat d'un compromis véhiculant ensuite un ensemble d'incitations qui n'ont plus aucune raison de varier de sorte que le marché du travail soit toujours équilibré.

### **III - LES RELATIONS ENTRE MONNAIE ET TRAVAIL : UNE MISE EN PERSPECTIVE HISTORIQUE DE L'UNION MONETAIRE EUROPEENNE.**

Cette dernière remarque amène à s'interroger sur les relations qu'entretiennent les divers régimes monétaires avec le mode de fonctionnement des marchés du travail. Cette question, fréquemment mentionnée à défaut de très développée par les recherches et études préparatoires au rapport DELORS, est largement à l'origine de l'émergence de la macro-économie. Une brève rétrospective de quelques prises de positions théoriques peut être utile afin de mieux cerner les continuités et les nouveautés qui marquent la marche vers une monnaie européenne unique.

Au coeur de la Théorie Générale se trouve la prise en compte du fait que dans une économie monétaire, c'est le salaire nominal qui se forme sur le marché du travail et non pas le salaire réel qui dépend en fait de l'ensemble des déterminants technologiques et de demandes effectives. Fut-ce de façon implicite, John-Maynard KEYNES (1936) considère en outre que dans les économies modernes, la particularité de négociation et formation des salaires par l'intervention de syndicats conduit à rendre difficiles des baisses

de salaires nominaux, synchronisées à travers un ensemble d'entreprises ou de branches. Au demeurant, l'économiste Cambridgien doutait de l'efficacité générale d'un tel moyen pour résorber le chômage puisqu'il n'intervenait qu'indirectement dans la formation de la demande effective. Il concédait néanmoins : "Si on a affaire à un système ouvert et si la réduction des salaires nominaux est une réduction par rapport aux salaires nominaux à l'étranger, les uns et les autres étant rapportés à une même unité, la variation est évidemment favorable à l'investissement puisqu'elle tend à améliorer la balance commerciale" (KEYNES (1936), p. 277).

Dans la mesure où la démonstration demeure plus pointilliste et impressionniste que rigoureuse et formalisée, nombre de commentateurs ont en fait attribué le chômage keynésien à l'hypothèse, réputée ad hoc, d'une rigidité du salaire nominal. D'où une interprétation courante qui attribue l'efficacité de la politique monétaire dans le système keynésien à son action, non pas sur le taux d'intérêt comme il est de tradition dans le modèle IS-LM, mais sur les prix qui dévalorisent le pouvoir d'achat du salaire jusqu'au point où les entreprises ont intérêt à embaucher l'ensemble des salariés à la recherche d'un emploi, dès lors que le niveau du salaire réel correspond à l'équilibre walrasien. Dans cette conception, la politique monétaire est donc un adjuvant dans l'équilibre du marché du travail, dont le fonctionnement a été rendu imparfait par la segmentation des négociations salariales.

Mais il est une interprétation moins connue, mais sans doute plus suggestive, lorsqu'on cherche à mettre en perspective les relations entre détermination du salaire nominal et politique monétaire. Ainsi John R. HICKS (1955) propose-t-il de replacer la théorie des salaires par référence aux transformations historiques intervenues dans le capitalisme des années trente. En étalon-or, le salaire se trouvait effectivement exposé aux forces du marché du fait du rôle central des ajustements monétaires, tout à la fois internes et externes, et d'une offre de liquidité peu élastique. Il note que par contraste, après 1931, le niveau général des salaires est devenu une question monétaire : "Le monde dans lequel nous vivons aujourd'hui est tel que le système monétaire est devenu relativement élastique si bien qu'il peut s'adapter aux changements des salaires, plutôt qu'à l'inverse (les salaires s'ajustent à la politique monétaire). Au lieu que les salaires effectifs s'ajustent à un niveau d'équilibre, la politique monétaire adapte le niveau d'équilibre du salaire nominal afin

qu'il se conforme au niveau effectif. Il est à peine exagéré d'affirmer que d'un système d'étalon-or nous sommes passés à un système d'étalon-travail (J.R. HICKS (1955), p. 391).

Dans ce second système, des syndicats ont en général un pouvoir de négociation suffisant pour s'opposer à toute réduction des salaires précédemment négociés, de sorte que s'introduit un biais inflationniste (p. 394). Simultanément, l'auteur souligne l'une des difficultés majeures que rencontre un étalon-travail : "alors que l'étalon-or était un étalon international, l'étalon-travail est un étalon national ; même dans le meilleur des cas, il est condamné à être une source de difficultés dans la sphère des relations internationales (p. 391). On ne saurait mieux souligner le double intérêt de ce texte. D'une part, il avance l'hypothèse que le pouvoir de négociation des salariés est assez directement conditionné par l'adoption d'une règle monétaire accommodante...qui était quasiment interdite dans les systèmes monétaires du XIXème siècle. Mutatis mutandis, on peut appliquer cette intuition à tout changement du régime monétaire, en l'occurrence, le passage à l'ECU : par ce raisonnement général, John HICKS suggère la nécessité de changer *simultanément* le régime salarial si l'on entend que le mode de régulation ainsi constitué soit viable à long terme. D'autre part, les conflits et déséquilibres internes aux économies nationales se trouvent atténués mais suscitent une inflation qui peut être permanente et qui dans la mesure où elle est inégale selon les pays -et c'est d'autant plus le cas que la structuration des relations capital-travail leur est spécifique et que la concurrence par le commerce extérieure est relativement canalisée- se répercute dans l'incapacité du maintien d'un système de changes fixes dès lors qu'aucun mécanismes automatiques ne vient plus garantir l'équilibrage du commerce extérieur, et par extension de la balance des paiements. Cette seconde proposition explique la dynamique qu'a suivi le système de Bretton-Woods : les premiers signes de l'épuisement du mode de régulation national et international se traduisent en effet par la dévaluation de la livre en 1967, l'accélération de l'inflation et enfin la suspension de la convertibilité or du dollar.

Il est possible de donner un tour plus systématique à cette vision et de suggérer la succession de deux grandes configurations des relations entre monnaie et salaire, l'intégration monétaire européenne en constituant une troisième, quelque peu différente du précédent américain :

**TABLEAU 1 : LES RELATIONS ENTRE REGIME MONETAIRE ET REGIME SALARIAL :  
UNE MISE EN PERSPECTIVE DE L'INTEGRATION EUROPEENNE**

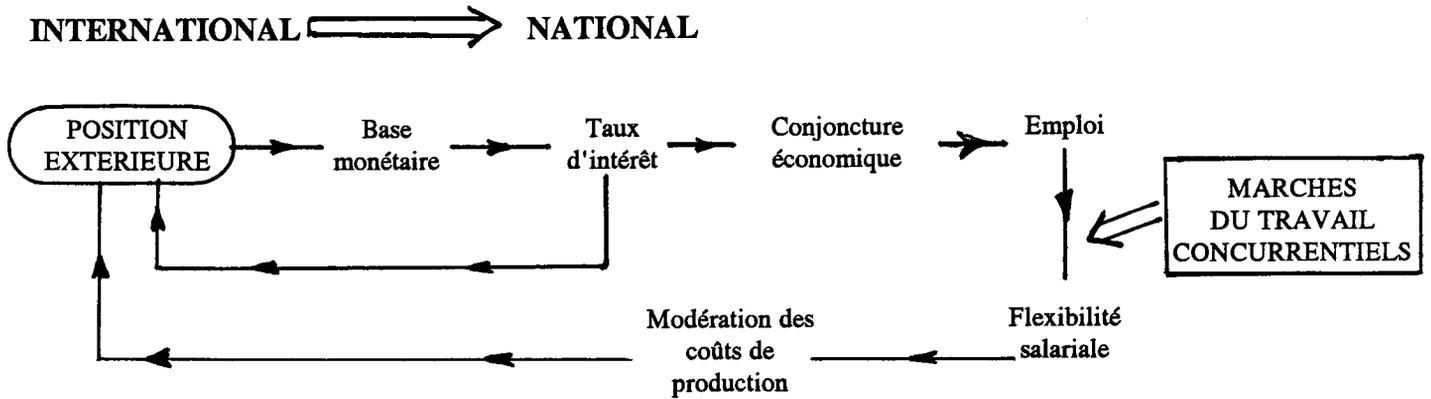
	REGIME MONETAIRE			REGIME SALARIAL		
	Création monétaire	Taux d'intérêt	Change	Mobilité du travail	Salaire	Couverture Sociale
<b>a. XIXème Siècle</b>  "Etalon-or... ... or sterling	Lié à la position extérieure	Instrument de rééquilibrage de la position extérieure	Réglé par des marges de fluctuation à partir d'un taux légal	De faible (intra Europe) à forte (migration vers les Etats-Unis)	Réglé par les fluctuations de la conjoncture	Inexistante ou locale et limitée
<b>b. 1945-1970</b>  "Système de Bretton-Woods"	Conséquence du crédit bancaire et endettement public	Instrument de réglage de la conjoncture interne	* Parité fixe mais ajustable si perte de compétitivité * Contrôle des mouvements de capitaux	* Migration Sud-Nord en Europe * Mobilité interne significative aux Etats-Unis, faible en Europe	Négocié par secteur (ou nationalement) et contractualisé, selon une formule peu sensible à la conjoncture	Importante et assez complète en Europe, moins aux Etats-Unis
<b>c. 1971-1978</b>  "Changes flexibles"	Affichage d'objectifs pour l'évolution de la masse monétaire	Moyen de défense de la parité	Flexibilité contrôlée par les Banques Centrales	Peu de changements	Poursuite des conventions antérieures mais tensions sur le partage du revenu	Extension de certains droits et croissance des dépenses
<b>d. 1979-1992</b>  "Constitution de zones monétaires"	Objectif prioritaire de lutte contre l'inflation	L'arbitrage financier international détermine le taux d'intérêt	* SME en Europe * Flexibilité des changes ailleurs	Peu de mobilité intra-européenne	Recherche générale d'une plus grande sensibilité du salaire à la conjoncture	Efforts de "rationalisation"
<b>e. A partir de 1999</b>  <b>EUROPE</b>	Banque Centrale Européenne privilégiant la stabilité monétaire	Poursuite de la libéralisation financière : un seul taux d'intérêt en Europe	* Disparition des monnaies nationales intra-européennes * Flexibilité du taux de change de l'ECU	Sans barrière entre pays européens mais mobilité effective limitée	* Une variable clé dans la détermination de la compétitivité des différentes régions * Nécessité de nouvelles formules salariales	* Droits minimaux à l'échelle communautaire * Persistance de forte inégalités entre pays

1. *Au XIX<sup>ème</sup> siècle*, le coeur de la régulation part de la contrainte monétaire que véhicule l'adhésion à un étalon-or...même si l'on peut montrer que son pivot était en fait l'économie britannique (F. GIAVAZZI (1990)). L'étalon monétaire régit en fait aussi bien les échanges internes que le commerce extérieur, à quelques mineures fluctuations près, vite corrigées par la relative rapidité des flux financiers internationaux. A cet égard, la manipulation du taux d'intérêt par les autorités monétaires constitue le moyen de défendre la parité, ce qui rétroagit sur la conjoncture économique interne. Comme à cette époque les marchés du travail sont assez largement concurrentiels -pour la France voir par exemple R. BOYER (1978), pour les Etats-Unis Cf. LEROY (1988)- les fluctuations de l'emploi se retranscrivent dans celles du salaire nominal qui est ainsi susceptible de baisser en cas de mauvaise conjoncture. Ainsi se retourne la montée des prix associée aux périodes d'expansion plus rapides que l'étranger, de sorte qu'un mécanisme quasi-cybernétique assure l'équilibrage dynamique de l'économie y compris dans ses relations extérieures (Schéma 1). Par extension, on peut avancer l'hypothèse que le régime monétaire de l'époque était cohérent avec un régime salarial bien particulier : celui caractérisant le capitalisme dans sa phase concurrentielle (Tableau 1, ligne a).

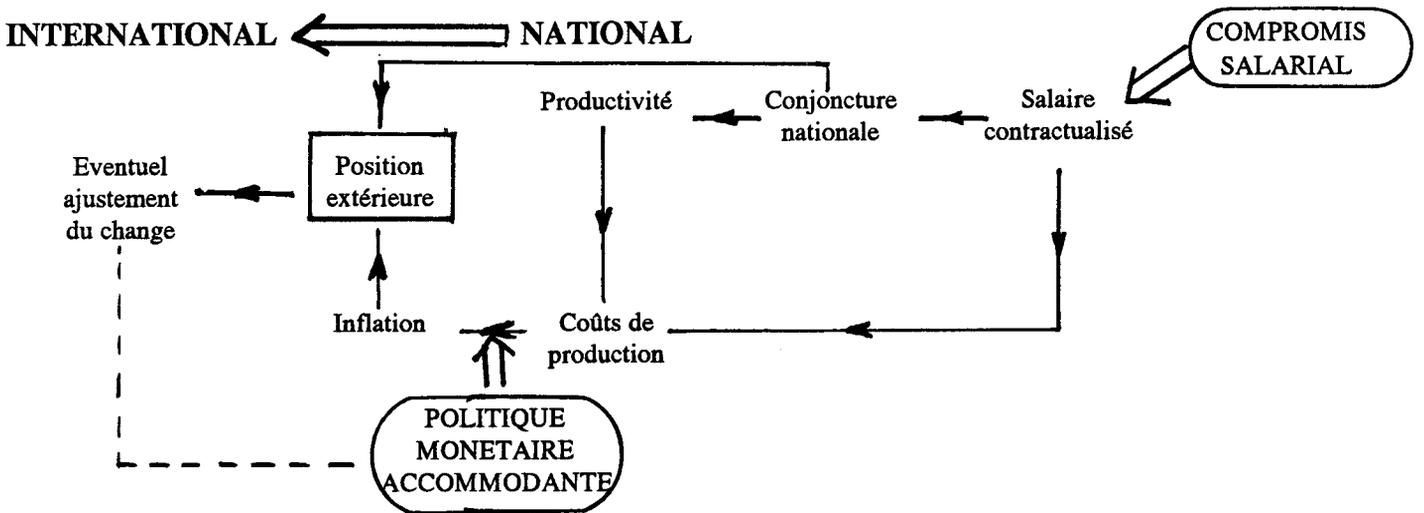
2. *De 1945 à 1970*, la configuration change assez radicalement. Après l'expérience heurtée et parfois dramatique de l'entre deux guerres puis de la deuxième guerre mondiale, la plupart des économies industrialisées adoptent de nouveaux principes de gestion. Entérinant le pouvoir de négociation des salariés, un compromis capital-travail original se traduit par une contractualisation du salaire qui répond alors à un objectif de préservation et plus encore d'augmentation du niveau de vie au prorata des avancées de la productivité. De ce fait, le salaire nominal n'est plus que très accessoirement une variable régie par de pures relations de marchés ; au demeurant, le salaire devient l'un des pivot de la conjoncture nationale à travers la formation aussi bien de la demande que des coûts de production (Schéma 2). Adoptant plus ou moins des principes keynésiens de soutien à la croissance, les autorités monétaires ont tendance à entériner ces augmentations de coûts par une politique de crédit, de sorte que la montée des coûts se traduit dans les prix. Ainsi émerge une inflation endémique, de sorte que les salariés revendiquent et souvent obtiennent une indexation de fait, si ce n'est de droit. S'amorce alors une spirale inflationniste qui n'est compatible avec la fixité des taux de change institué après Bretton-

**LA LOGIQUE DE L'ECU : PLUS PROCHE D'UN ETALON-OR QUE DE LA PRESERVATION D'UNE SERIE D'ETALONS-TRAVAIL NATIONAUX ?**

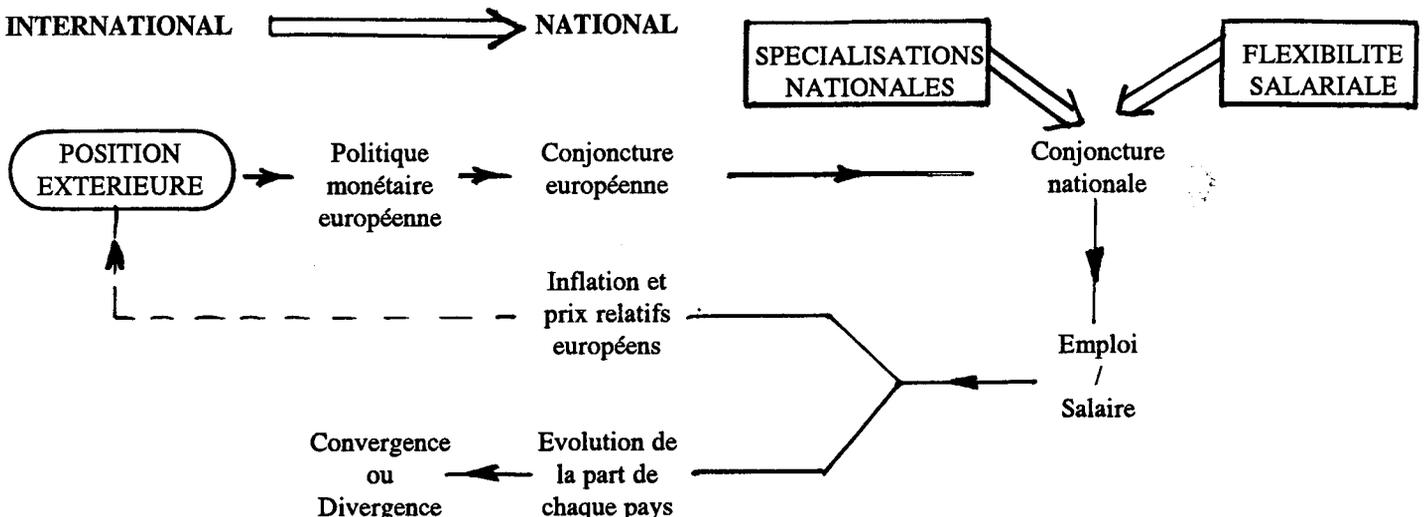
**SCHEMA 1 : Dans l'étalon-or (ou Sterling), la position internationale du pays gouverne la formation des salaires**



**SCHEMA 2 : Dans un Etalon-travail, la conjoncture nationale conditionne assez largement la politique monétaire et la position extérieure**



**SCHEMA 3 : Dans un Etalon-Ecu, la politique monétaire suppose une notable flexibilité des salaires**



Woods que si les autres pays suivent à peu près la même dynamique. Si tel n'est pas le cas, la politique économique par son action sur les dépenses publiques et les impôts se doit de corriger ce déséquilibre ; si elle n'y parvient pas, un réajustement de la parité, souvent associé à des plans d'encadrement des prix et des salaires, s'avère nécessaire. Les relations de causalité sont donc inversées par rapport au XIX<sup>ème</sup> siècle : c'est le régime salarial qui impulse la dynamique économique et que vient accommoder le régime monétaire...même si bien sûr dans la longue période un minimum de cohérence s'impose entre ces deux régimes (Tableau, ligne b).

3. *De 1971 à 1978*, l'impossibilité de prolonger le système précédent du fait de la montée des phénomènes inflationnistes puis la persistance de déséquilibres financiers conduit à adopter par défaut un système de changes flexibles partiellement contrôlé par les banques centrales. En un sens cette troisième période prolonge les mêmes relations que précédemment entre régimes monétaire et salarial: nombre d'experts imaginèrent à l'époque que le flottement des monnaies permettrait de complètement isoler les choix de politique nationale des contraintes véhiculées par la finance internationale (Tableau 1, ligne c). A l'expérience, compte tenu du développement des flux financiers et des arbitrages privés, il apparut que ce système, loin de rendre prévisible et stabiliser l'évolution des changes, entraînait d'amples fluctuations des parités réelles. De plus, le taux d'intérêt s'est de plus en plus formé en fonction des anticipations d'inflation et donc de change, dépendant ainsi de considérations extérieures, et n'a donc plus joué le rôle d'instrument dans le réglage de la conjoncture nationale. Ce trait a encore aggravé les problèmes de chômage, contrairement aux espoirs initiaux placés dans les changes flexibles. Aussi n'est-il pas surprenant que les gouvernements européens aient tenté d'abord en 1976, ensuite avec plus de succès à partir de 1979 de stabiliser le taux de change des monnaies des pays membres, dans l'espoir de s'affranchir pour partie des aléas financiers internationaux et gagner des degrés de liberté dans la politique économique (Tableau, ligne d). L'hypothèse hicksienne se trouve validée de façon surprenante puisqu'on observe simultanément, tout au long de cette période, des efforts répétés pour redéfinir les mécanismes de formation des salaires. Le durcissement de la contrainte monétaire impose en effet aux pays dont la monnaie était traditionnellement faible des efforts de flexibilité, en l'occurrence de désindexation des salaires par rapport aux prix passés. C'est dans ce contexte que le projet d'unification monétaire européenne prend tout son sens.

4. *Le passage à l'ECU s'appuie sur l'apparent succès du SME pour durcir encore la contrainte monétaire au point de rendre irrévocable le taux de change entre les monnaies nationales et la devise européenne. Si l'on fait abstraction de la variabilité qui demeure dans le taux de change de l'ECU vis à vis du dollar et du yen, pour chacun des pays européens pris individuellement, cela revient à instituer une contrainte monétaire du style de celle qui prévalait dans l'étalon-or : la politique monétaire ne peut plus être mobilisée pour régler la conjoncture nationale, pas plus qu'elle ne peut se montrer accommodante afin de compenser des dérapages locaux dans les salaires et l'inflation. De ce fait, la contrainte monétaire européenne fait retour sur chaque régime salarial national, selon un mouvement qui rappelle aussi bien le système du XIXème siècle que les phases de constitution de l'espace monétaire américain (Schéma 3). Pourtant la configuration est loin d'être identique puisque aussi bien les formes institutionnelles nationales, que le contexte du système international sont différents : globalisation financière sans précédent, maintien d'état du Bien-Etre et de droits sociaux incomparablement plus avancés qu'au XIXème siècle, rôle des échanges technologiques dans la compétitivité de chaque pays,... (Tableau 1, ligne d).*

Une intuition centrale demeure : le changement de règles monétaires est difficilement compatible avec le maintien du précédent régime salarial. Une revue de littérature de quelques recherches sur la question s'impose donc (IV). Il importe ensuite d'examiner les possibles tensions ainsi introduites dans des institutions nationales passablement hétérogènes (V). Enfin, il faut vérifier comment le régime salarial a évolué pour les pays adhérents au SME et examiner d'un point de vue théorique quelles pourraient être les configurations compatibles avec une intégration monétaire complète (VI).

#### **IV - LE ROLE DE LA FORMATION DES SALAIRES DANS L'UNIFICATION MONETAIRE : UNE BREVE REVUE DE LITTERATURE.**

Deux expériences nationales contrastées fournissent des faits stylisés, importants préliminaires à la réflexion théorique. Fondamentalement, l'adhésion à l' UME pour un pays signifie l'abandon de la dévaluation comme instrument de politique économique. Militent en faveur de cette adhésion, les analyses qui tendent à montrer que

les dévaluations sont devenues inefficaces...alors qu'elles ont produit des effets favorables dans le passé. Ainsi la dévaluation française de 1969 avait produit des effets macro-économiques positifs sous des conditions finalement très strictes : relatif contrôle des mouvements de capitaux, programme de restriction de la croissance des salaires, politique fiscale active, afin de garantir que la dévaluation n'entraînait pas une spirale inflationniste réduisant les gains attendus en matière de rééquilibrage du commerce extérieur (J. MISTRAL (1976)). Dès cette époque donc l'efficacité de l'instrument monétaire dépendait pour une part significative d'un contrôle sur la formation des revenus, en particulier des salaires. Un enseignement analogue ressort de l'analyse de la désinflation consécutive à l'entrée de la France dans le SME. Il est plus que probable bien que difficile à prouver en toute rigueur que la stratégie de désindexation des salaires en fonction de l'inflation passée (P. RALLE & Alii (1991)) a joué un rôle essentiel dans la possibilité d'une défense de la parité du franc de 1985 à 1991 : "La politique des revenus et l'engagement à défendre le franc définissent une approche conjointe dont les deux éléments se renforcent mutuellement. Chacun d'eux a joué un rôle essentiel" (R. DORNBUSCH, P. JACQUET (1992), p. 43).

A contrario, la réunification allemande fournit un exemple frappant dans lequel un choix monétaire, en l'occurrence une parité entre l'Ost mark et le Deutschmark, puis une intégration monétaire complète associée à un statut salarial uniforme entre les deux Allemagne et une totale mobilité du travail ont conduit à une évolution économique défavorable de la fraction la moins développée du pays. En effet, sous la pression d'une possible migration à l'Ouest, a été programmée une rapide convergence des salaires à l'Est et à l'Ouest, alors que dans le même temps, la parité choisie rendait non compétitifs de nombreux produits de la partie orientale. En dépit des aides massives du budget fédéral, de 1989 à 1991, l'emploi s'est contracté de plus du tiers, de sorte que la réduction du potentiel productif a été la variable clé de l'ajustement associé à la réunification. Bien que l'exemple soit extrême et doté de spécificités qui ne sont pas extrapolables aux autres pays européens, ce conflit entre un régime de monnaie unique et un nouveau régime salarial peut illustrer certaines des tensions qui peuvent menacer les relations entre le centre industriel de l'Europe et les pays périphériques (P. ARTUS (1991)). En cas d'inadéquation de la formule salariale, la perte de compétitivité ne peut que très partiellement être compensée par des gains de productivité de sorte que l'emploi se trouve alors être la

variable privilégiée d'ajustement. Lorsque l'on connaît le niveau des taux de chômage en moyenne en Europe et dans certaines régions du Sud et de l'Est, cette évolution pernicieuse mérite d'être évitée.

Au-delà donc des analyses qui privilégient la réaction des économies européennes à des chocs, symétriques ou asymétriques selon les pays (D. BEGG (1991)), il faut aussi s'interroger sur l'équilibre de longue période régissant la répartition de la production et de l'emploi entre les régions avancées et les autres (P. ARTUS (1991)). Un modèle simple mais convaincant suggère qu'en change fixe, avec parfaite mobilité du capital, les pays qui ont un problème de dérapage des prix et des salaires rencontrent de sérieuses difficultés. Comme ni le taux d'intérêt ni le salaire réel ne sont plus déterminés par les conditions locales, sous-emploi et déséquilibre extérieur deviennent les moyens d'ajustement par défaut. Il faudrait alors que les deux degrés de liberté ainsi perdus soient regagnés par exemple grâce à une utilisation "à contre" de la fiscalité des entreprises et des consommateurs (P. ARTUS, p. 6). Si de plus la mobilité du travail était complète, de sérieux déséquilibres régionaux pourraient apparaître par désertification de certaines zones, a contrario congestion d'autres, ce qui n'induirait pas nécessairement le meilleur usage des infrastructures de logement, service public, transport,... à l'échelle européenne. Il se pourrait même que ces trajectoires divergentes entre zones faibles et fortes interviennent même si le processus de modernisation des premières réussit : il suffit par exemple que la convergence salariale soit plus rapide que les mouvements de capitaux compensateurs assurant la convergence des niveaux de productivité. L'UME ne crée pas nécessairement l'ensemble de ces problèmes qui tiennent à l'histoire de ces régions et que l'adhésion (ou la non-adhésion) au SME a déjà révélés, mais elle peut leur donner un caractère plus aigu encore, potentiellement explosif en termes économiques et politiques. C'est tout spécialement le cas de l'Europe du Sud (D. MONSIMIER (1991)).

Un pronostic sans doute moins dramatique, mais de même nature, émerge des recherches qui se concentrent sur l'aptitude des diverses régions européennes à répondre à des chocs soit internationaux, soit propres à la communauté ou encore internes (D. BEGG (1991)). Certes, l'union monétaire peut impliquer pour l'*Europe dans son ensemble* une dynamique globale à peu près équivalente à celle qu'implique le SME actuel dans lequel la politique économique est impulsée par l'Allemagne. Sous cet angle encore, s'impose l'idée

d'une forte continuité entre l'évolution des années quatre-vingt et celle qu'implique l'institution de l'ECU. Mais si l'on s'intéresse par exemple aux relations France-Allemagne et que l'on considère un indice synthétique du chômage et de l'inflation, alors tout choc se traduit par un jeu à somme nulle entre les deux pays...ce dont les deux dernières décennies donnent d'assez nombreux exemples.

C'est un résultat analogue qu'obtiennent D. COHEN, C. WYPLOSZ (1989) lorsqu'ils notent que les chocs sont plutôt symétriques concernant la production, mais plutôt asymétriques pour l'emploi et le salaire réel. Enfin, une maquette économétrique retraçant les ajustements macro-économiques comparés de la France et de l'Allemagne confirme que les mêmes chocs n'ont pas des effets identiques dans les deux pays, car les mécanismes de formation des prix, des salaires et de la compétitivité y sont assez largement différents (G.P. BRILLET & Alii (1991)). Ce diagnostic est confirmé par la plupart des analyses comparatives disponibles (Economie et Statistique (1991)).

Une telle divergence entre régions de la Communauté n'est acceptable que pour autant qu'elle ne soit pas systématique, c'est-à-dire que la diversité des aléas avantagent tantôt l'un, tantôt l'autre ou encore que le regain de dynamisme de la croissance européenne au niveau global soit tel qu'il neutralise ces variations conjoncturelles et purement transitoires. Pour la constitution du marché unique comme l'ECU, l'acceptabilité dépendra pour beaucoup de la possibilité d'un jeu à somme croissante, permettant que d'éventuels transferts compensent celles des régions qui seraient par trop défavorisées. C'est retrouver par une autre méthode les conclusions des recherches qui insistent sur le renforcement de politiques budgétaires actives et importantes au niveau de la Communauté, sur le modèle des transferts que réalise de fait le budget fédéral américain (B. EICHENGREEN (1990), D. BEGG (1991), Groupe de Politique Economique de l'OFCE (1992), Economie Européenne (1990)).

## **V - LA PERSISTANCE D'UNE FORTE DIVERSITE DES INSTITUTIONS DU MARCHE DU TRAVAIL EST-ELLE VIABLE ?**

De ces développements théoriques, ressort l'idée simple que l'intégration monétaire sera d'autant plus aisée que les chocs seront symétriques, en particulier

extérieurs à la Communauté Européenne, et que les modes de régulation nationaux et régionaux seront proches. C'est retrouver un débat déjà ancien concernant la construction européenne : faut-il attendre que les économies aient enregistré une convergence réelle avant de passer à une monnaie unique ou au contraire le changement de la règle du jeu monétaire sera-t-il suffisant pour induire (ou contraindre à) une révision des autres composantes de la dynamique économique, en particulier du régime de formation des salaires (C. BRUNO, J. LE CACHEUX, C. MATHIEU (1991)) ? Avant d'examiner la seconde alternative, il est de bonne méthode de rechercher si les institutions du marché du travail se sont significativement rapprochées au cours de la dernière décennie.

La vivacité même des débats sur l'opportunité d'une charte sociale témoigne indirectement de la perception d'une grande diversité des niveaux de salaires et systèmes de couverture sociale, et donc d'organisations institutionnelles du marché de travail qui demeurent fortement marquées par l'histoire longue des nations et des régions. Ainsi, en matière de relations professionnelles, il fait peu de doute que l'organisation et la densité syndicale non seulement diffèrent selon les pays mais enregistrent même des évolutions divergentes. Là où un syndicat fort a de longue date la responsabilité de négocier les salaires simultanément avec des éléments de la gestion des entreprises, les syndicats sortent plutôt renforcés des années de crise, comme c'est le cas en R.F.A. et au Danemark (D. METCALF (1990), F. MICHON (1989)). A contrario, lorsque les syndicats étaient faibles et/ou fragmentés, les années soixante-dix et quatre-vingt ont marqué un assez inexorable déclin, comme en France et à un moindre degré les Pays Bas et le Royaume-Uni.

Une série d'études comparatives confirme que les modalités et le contenu des négociations patronat-syndicats revêtent des configurations qui demeurent durablement distinctes en Europe, l'opposition ne portant pas seulement sur le Sud et le Nord, mais aussi entre les pays à forte conflictualité et ceux où au contraire la négociation sur des enjeux variés prédomine (C. LANE (1989), R. BOYER (1988)). Pour leur part, les législations publiques et le contenu même des conventions collectives sont dès lors fort variées dans les douze pays européens. Certains travaux suggèrent même l'équivalent d'un paradoxe. Alors que les structures productives et les spécialisations sont allées dans le sens de complémentarités favorables à l'intégration économique, la dynamique institutionnelle de la relation salariale a souvent engendré des trajectoires divergentes. Capacité à répondre

au durcissement de la concurrence et aux aléas de l'économie internationale lorsque les syndicats ont de longue date intégré l'impératif de compétitivité et de réactivité aux aléas : tel est le cas dans le modèle social démocrate (pays scandinaves), avec sa variante d'économie sociale de marché (Allemagne). A l'opposé, la réaction par la mise au chômage et la rationalisation dans les pays où le débat syndical ne permet pas l'émergence d'un compromis global plus riche portant sur le moyen-long terme (France, Italie, Grande Bretagne). Dès lors, seraient en compétition en Europe au moins trois modèles de relations professionnelles, sans compter celui original mais tout à fait embryonnaire que s'attachent à diffuser les transplants des multinationales japonaises (R. BOYER (1990)).

Il n'est dès lors pas surprenant de constater, à la lecture des nombreux travaux économétriques, que les déterminants de l'évolution du salaire nominal demeurent relativement différents, trente ans après le Traité de Rome. Tel est le cas lorsque l'on compare la France et l'Allemagne, pourtant proche quant aux relations économiques qui les régissent de longue date (J.L. BRILLET & Alii (1991)) : les salaires sont beaucoup moins indexés dans le second que dans le premier, le chômage exerçant un effet légèrement plus important en France. Cette diversité s'accroît encore lorsque l'on compare ces pays avec l'Italie, le Royaume-Uni : l'influence du chômage est beaucoup plus faible au Royaume-Uni qu'en Italie, bien qu'en moyenne les salaires en Europe soient beaucoup plus insensibles qu'ils ne le sont aux Etats-Unis, au Japon et dans les pays Scandinaves (R. BOYER (1991), Economie Européenne (1991)). Même si ces résultats dépendent assez largement de la forme analytique retenue pour les tests économétriques (M.J. ARTIS, P. ORMEROD (1991), P. PORET (1991)), un assez large consensus prévaut concernant la hiérarchie des pays en terme de réactivité par rapport à des chocs internes ou externes. D'une part, en moyenne la C.E.E. est bien moins armée que les Etats-Unis et le Japon lorsque varient par exemple les termes de l'échange. D'autre part, le marché du travail allemand, au-delà des nombreuses réglementations et conventions collectives qui l'encadrent, s'avère plus performant que les marchés britannique ou français (Economie Européenne (1991)). Un grossier indicateur de rigidité salariale permet de vérifier cette hiérarchie (Tableau 2).

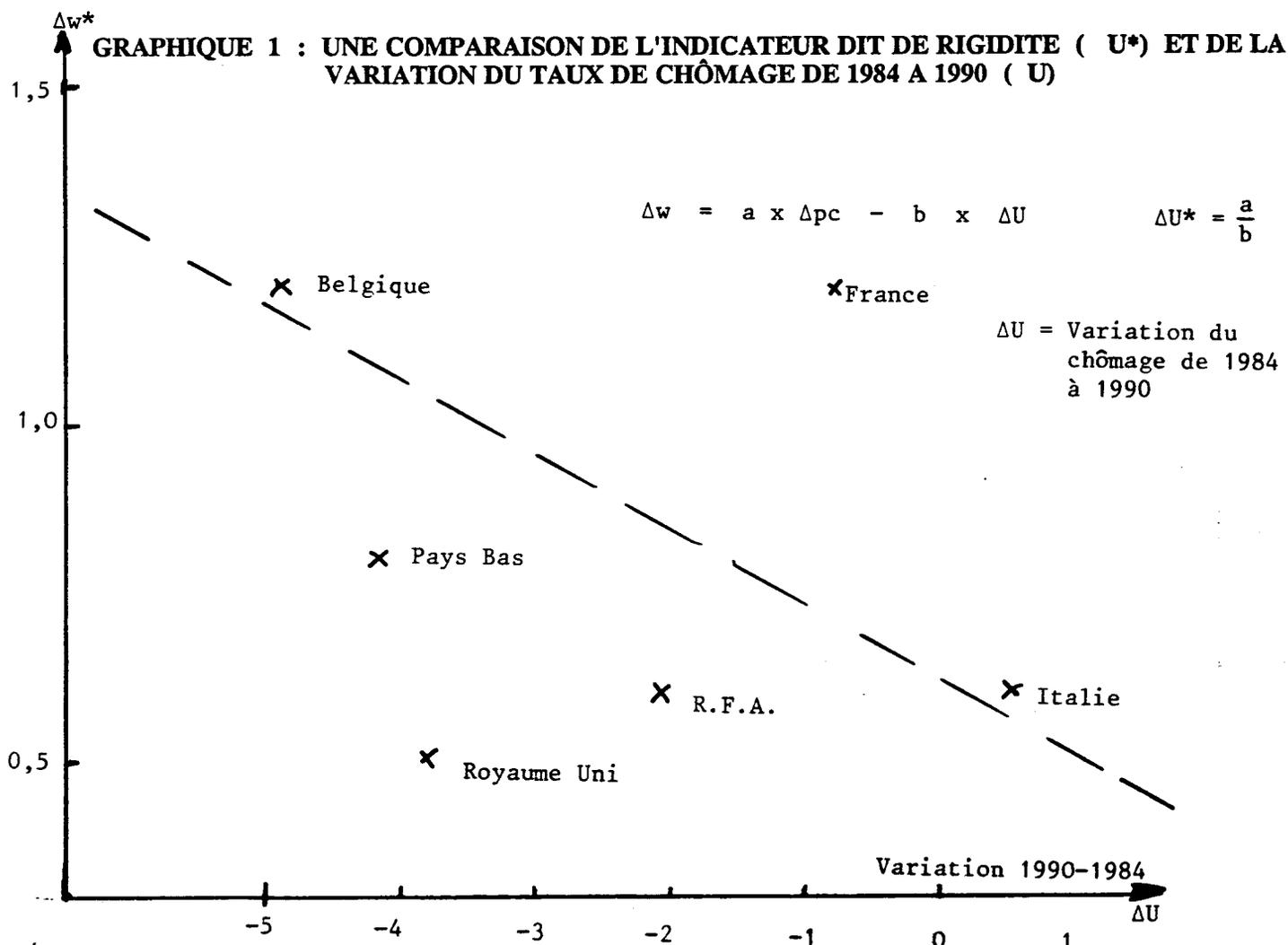
**AU-DELA DES INCERTITUDES DE MESURE, LES CAPACITES DE REACTION  
DES MARCHES DU TRAVAIL EUROPEENS DEMEURENT INEGALES...**

**TABLEAU 2 : VARIATION DU CHOMAGE (en %) NECESSAIRE POUR STABILISER UN  
CHOC INFLATIONNISTE DE 1 %**

PAYS AUTEURS	Belgique	Dane- mark	France	Irlande	Italie	Pays Bas	R.F.A.	Royaume - Uni
1. F. KLAU et A. MITTEL- STADT (1986)	-	-	1,5	-	0,8	1,0	0,6	1,9
2. OCDE (1989) Economies en Transition	0,9	1,1	1,7	-	1,5	1,9	1,8	2,2
3. R.BOYER (1991)	-	-	1,7	-	1,0	-	0,8	4,0
4. Model Quest								
Variation du chômage	1,2	-	1,2	-	0,6	0,8	0,6	0,5
Id, mais choc sur les termes de l'échange	0,5	-	0,5	-	0,5	0,7	0,5	0,3

*Sources : voir références.*

**.... DE SORTE QUE FACE A UN CHOC IDENTIQUE, AU SEIN DU S.M.E., LE TAUX DE  
CHÔMAGE VARIE DE FACON FORT DIFFERENTE SELON LES PAYS**



Cette constatation n'est pas sans importance concernant l'intégration monétaire. D'une part, la dispersion des salaires qui avait eu tendance à se réduire dans les années soixante-dix et jusqu'en 1988, semble s'accroître à nouveau, dans le contexte d'un léger regain d'inflation et des tensions sur les salaires qu'introduit la réunification allemande (C. CASES (1991), *Economie Européenne*, Déc. 1991, p. 12-14). Cette divergence des évolutions nominales est sensible pour les pays demeurés hors du SME, en l'occurrence la Grèce et le Portugal. D'autre part, dans la mesure où l'intégration du marché des produits et de la finance poursuit son cours, une convergence des prix de production ou à défaut un parallélisme de leur évolution suppose pour l'essentiel une compatibilité des évolutions de salaires nominaux puisque les dynamiques de productivité sont finalement très proches au rattrapage près des pays périphériques. De plus, la compression du taux de marge et par conséquent du taux de profit ne saurait constituer une méthode viable de compensation des différentiels de salaire dans une économie européenne régie par une croissante mobilité des capitaux. Il n'est guère plus vraisemblable de supposer que les pays à forte dérive salariale parviendront à bâtir un pouvoir oligopolistique sur le marché des produits qui leur permettraient de "passer dans les prix" cet écart inflationniste par rapport au reste de l'Europe.

Dès lors, le passage à une monnaie européenne commune et la décision irrévocable d'abandonner tout recours à une dévaluation supposent l'une ou l'autre des deux stratégies. La première consisterait à laisser jouer les ajustements du marché jusqu'à ce que le chômage se soit développé à un niveau tel qu'il modère l'évolution du salaire nominal et la rende compatible avec la moyenne des coûts de production européens. Mais il faut alors se souvenir que le terme de chômage dans les relations de PHILLIPS étendues n'intervient pas comme la mesure d'un déséquilibre transitoire observé sur le marché du travail mais qu'il traduit la perte de pouvoir de négociation des salariés disposant déjà d'un emploi face à des chômeurs qui ne sont qu'imparfaitement substituables (A. LINDBECK et D.J. SNOWER (1988)). De ce fait l'action est indirecte et passe par l'issue des négociations salariales qu'elles soient purement individuelles (main-d'oeuvre très qualifiée face à une demande forte) ou collectives. Compte tenu du faible impact qu'exerce ainsi le chômage, dans le cas de la France par exemple, un écart salarial nominal de 1 % suppose toutes choses égales par ailleurs un accroissement du chômage de l'ordre de 1,5 % (Tableau 2).

A la lumière de ce diagnostic, il n'est peut-être pas surprenant d'observer que les pays européens adhérant à la C.E.E. ont en moyenne un taux de chômage beaucoup plus élevé que les pays voisins de l'A.E.L.E. qui jusqu'à une date récente disposaient d'une plus grande marge de choix dans la fixation de leur parité (J. FREYSSINET (1989)). Bien sûr, cette évolution défavorable est le résultat d'un ensemble de déterminations portant sur la spécialisation industrielle, la conduite de la politique économique, le degré de maîtrise des prix, il n'en est pas moins préoccupant, de sorte que divers observateurs anticipent que le durcissement de la contrainte monétaire impliquera une accentuation du chômage dans les ajustements conjoncturels, à modalité de formation des salaires inchangées (R. ANDERTON, R. BARRELL and J.W. in't VELD (1991)). Même en cas de choc favorable, par exemple de contre-choc pétrolier, les taux de chômage auront tendance à suivre une évolution fortement contrastée selon les pays (Graphique 1), appelant des mesures compensatoires qui très probablement dépasseront les possibilités des budgets nationaux et devront mobiliser le budget européen.

Dès lors on comprend que la plupart des gouvernements aient cherché à intervenir dans les négociations salariales...y compris dans les pays dans lesquels ce n'était pas une tradition, voire dans lesquels cela était interdit. (Suède et Allemagne). Le cas est particulièrement flagrant en France et en Italie où ce sont respectivement les ministres des finances et les autorités monétaires qui dénoncent les effets pervers d'une indexation par rapport aux prix passés et proposent une nouvelle norme (Tableau 4, ci-après).

## **VI - L'ADHESION AU SME A D'ORES ET DEJA AFFECTE LA DYNAMIQUE SALARIALE.**

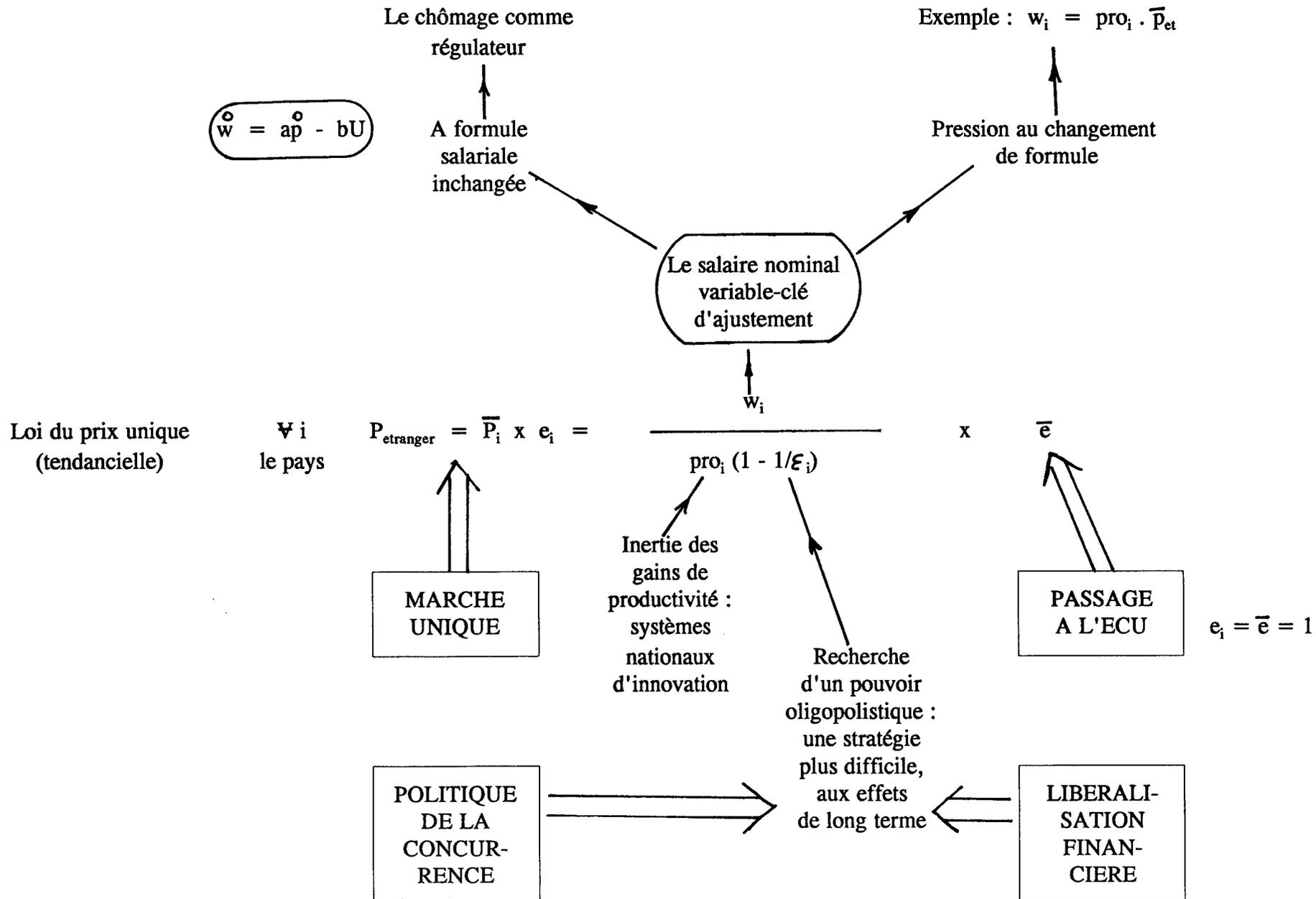
Bien qu'il soit difficile, pour des raisons méthodologiques, de mettre en évidence des changements dans les régimes nationaux de formation des salaires, quatre séries d'indices convergent en faveur d'une rétroaction du régime de change du SME sur les institutions du marché du travail. Mais cet impact est encore partiel et ne touche que ceux des pays qui traditionnellement manifestent une tendance au dérapage inflationniste, pas ceux dont la monnaie est depuis longtemps déjà liée au Deutschmark.

1. La première raison de la révision des formules salariales tient à la *logique même de la conjonction des réformes* conduisant au marché et à la monnaie uniques (Schéma 4). La marche vers la suppression des obstacles tarifaires et non tarifaires à la mobilité des produits devrait à terme éroder les configurations oligopolistiques qui régissent encore les divers marchés nationaux. Idéalement, au coût de transport près, devrait prévaloir la loi du prix unique...même si les règles nationales régissant la concurrence risquent de persister un temps encore (H. DUMEZ et A. JEUNEMAITRE (1991)). Selon le même mouvement, il est peu probable que les entreprises puissent développer un pouvoir de monopole au prorata de ce qu'exigerait le maintien de formules salariales favorables à la croissance du salaire nominal : ce sont en général les pays de l'Europe du Nord qui tout à la fois sont plutôt "price-maker" et bénéficient d'une modération salariale, l'Europe du Sud manifestant la configuration inverse. De plus, la libéralisation financière devrait encore renforcer la tendance à une certaine homogénéisation des taux de rentabilité entre pays : cela rend donc plus improbable l'acceptation de taux de marge inférieurs sur le marché intérieur afin de compenser la perte de compétitivité à l'exportation, comme ce pouvait être le cas pour des pays tels que la France (et le Japon) (M. AGLIETTA, A. ORLEAN, G. OUDIZ (1980)).

Une stimulation de la productivité pourrait-elle compenser un régime salarial défavorable ? Une analyse de la dispersion comparée de la progression du salaire nominal et de la productivité pour les 12 pays européens (Economie Européenne, Décembre 1991) suggère que la première l'emporte sur la seconde : certes Portugal, Grèce et Espagne bénéficient d'un rattrapage des niveaux de productivité du reste de l'Europe, mais ce mouvement n'est pas à la hauteur des différentiels de salaires nominaux observés. Au demeurant, à court terme les gains de productivité sont plutôt procycliques, alors qu'à moyen-long terme ils dépendent de façon cruciale des facteurs organisationnels qui régissent chaque système national d'innovation (B. AMABLE, M. EL MOUHOUB (1990), B. AMABLE, R. BOYER (1992)), c'est-à-dire de facteurs relativement (ou très) largement déconnectés du régime salarial.

Dans le passé, les pays européens à évolution rapide du salaire nominal recourraient périodiquement à des dévaluations qui permettent d'annuler les pertes corres-

**SCHEMA 4 : MARCHE UNIQUE, LIBERALISATION FINANCIERE ET PASSAGE A L'ECU FONT DU SALAIRE LA VARIABLE-CLE D'AJUSTEMENT**



pondantes de productivité, même si le taux de change réel n'en était pas nécessairement affecté (Economie Européenne (1990)). Le passage à l'ECU interdirait cette option : dans le contexte du marché unique, de libéralisation financière, de politique active de la concurrence, le salaire nominal devient la variable clé d'ajustement (Schéma 4). A formule salariale inchangée, les variations de l'emploi et du chômage devront porter une part encore plus notable que par le passé, mais pas exclusive (fiscalité, dépenses publiques) dans la régulation du partage du revenu. Si a contrario, le maintien d'un parallélisme strict et automatique des prix internes et européens est recherché, alors s'impose l'équivalent d'un régime salarial de type scandinave (M. AGLIETTA et Alii, déjà cité (1980)). A quelques rares exceptions près (par exemple la Belgique), les pays européens ont choisi une voie intermédiaire qu'il importe de caractériser.

2. Une seconde raison à la révision des conventions salariales et des législations publiques tient à *la piètre performance des marchés du travail européens* tout au long des années soixante-dix et quatre-vingt. Sous l'objectif d'en améliorer le fonctionnement, diverses réformes ont cherché à introduire plus de "flexibilité" : recherche d'une plus grande décentralisation des négociations salariales, amendement du salaire minimum, remise en cause des clauses d'indexation, réforme de l'indemnisation du chômage (Tableau 3). En effet de très nombreux travaux sur la question (C.C.E. (1988), C.C.E. (1990), J.H. CHAN-LEE, D.T. COE, M. PRYWES (1987), R. BOYER ed. (1988)) confirment l'ampleur des transformations institutionnelles intervenues, sans qu'il soit toujours aisé de distinguer ce qui tient à l'évolution du pouvoir de négociation des salariés et des entreprises et aux problèmes propres du marché du travail d'un côté, et aux conséquences de l'adhésion au SME (M.J. ARTIS et P. ORMEROD (1991)).

Le mouvement le plus général concerne sans doute la désindexation par rapport aux prix passés qui intervient dans la quasi-totalité des pays du SME et vise à rompre la dynamique de la boucle prix-salaire devenue incompatible avec la désinflation mondiale et l'appartenance à une zone de changes fixes, mais ajustables. Fait exception, la R.F.A. qui manifestait une interdiction de telles indexations et qui de plus joue, de fait, le rôle de pivot dans le SME. On note de plus que le relèvement des taux d'intérêt réel après 1982 joue un rôle clé dans la genèse des pressions visant à réviser le régime salarial antérieur

**TABEAU 3 : INDICES QUALITATIFS DU CHANGEMENT INSTITUTIONNEL DE FORMATION DES SALAIRES**

	PAYS DU SME							AUTRES PAYS
	Belgique	Danemark	France	Irlande	Italie	Pays Bas	RFA	Royaume-Uni
<b>1. Variation dans le pouvoir de négociation : Taux de syndicalisation</b>	Fort et stable	Fort et croissant	Faible et décroissant	Moyen	Moyen et décroissant depuis 1980	Moyen	Moyen et Stable	Elevé, stable puis décroissant depuis 1980
<b>2. Changements institutionnels portant sur :</b>								
<b>2.1 Conditions de la négociation salariale</b>	Changement privilégiant la compétitivité et l'emploi		Directives du gouvernement, décentralisation au niveau de l'entreprise	Suspension temporaire de la négociation salariale		Peu de changements	Au-delà de conflits, peu de changements	
<b>2.2 Indexation des salaires sur les prix</b>	Oui, changement de référence	Oui	Oui, référence à l'inflation anticipée et non plus passée		Oui, réduction à 80 % de l'indexation	Oui	Interdiction	Pas de changement
<b>2.3 Salaire minimum</b>	Oui	Non	Non	Non	Non	Oui	Pas de changement	Oui, salaire minimum jeune
<b>2.4 L'assurance chômage</b>	Oui, en baisse	Oui, en baisse	Non, stable		Pas de minimum légal	Oui, en baisse	Oui, en baisse	Oui, en baisse

Source : Europe Sociale (1988) : *La dimension sociale du marché intérieur*, p. 72.

J.M. CHAN-LEE, D.T. COE, M. PRYWES (1987).

(R. BOYER Ed. (1988)). Ce n'est pas propre à l'Europe mais témoigne de la dialectique entre régime monétaire et régime salarial : clairement depuis une décennie, le passage à des politiques privilégiant la stabilité monétaire a fait pression sur les mécanismes antérieurs de formation des salaires, nouvelle confirmation de l'hypothèse fondatrice du présent article. Par nature, ces *changements institutionnels multiformes* devraient à terme exercer une influence sur la dynamique des salaires et des prix nominaux. Etant donné le caractère relativement récent de ces changements, il n'est pas aisé de mettre en évidence avec certitude l'émergence d'un nouveau mode de régulation des salaires. Deux séries d'indices, les uns statistiques, les autres économétriques, rendent vraisemblables, à défaut de massifs et permanents, des changements.

3. L'analyse des relations entre disparités de l'évolution des salaires nationaux et celle du change fait ressortir *un changement relativement net depuis 1985*. De 1970 à 1979, puis de 1980 à 1985 et enfin jusqu'en 1988, les écarts de salaire se sont réduits assez considérablement (Graphique 2), alors que simultanément la marge d'ajustement du change se rétrécit. Les années 1989-1990 font exception et marquent un accroissement des dispersions dans le contexte d'un léger regain de l'inflation (Economie Européenne, Décembre 1991, p. 12-13). Cependant, le plus remarquable est sans doute que les taux de change n'ont pas été réajustés en dépit de fortes disparités salariales : désajustements transitoires en voie de correction en 1991 et 1992, ou signe de tensions renaissantes dans la gestion du SME, au moment même où s'amorce le processus d'unification monétaire ? Il est trop tôt pour trancher, mais une seconde présentation de ces mêmes données (Graphique 3) autorise un diagnostic intéressant. En suivant les trajectoires des pays du SME, on est frappé par *une certaine convergence des évolutions nominales*. Les pays à forte inflation dans la décennie 1970 (l'Irlande, l'Italie et la France) l'ont considérablement réduit en 1989-90.

A l'exception de la France, ils continuent à avoir la plus forte augmentation salariale, mais sont plus proches de ceux des pays qui de longue date ont géré leur monnaie en fonction du Deutschmark. Simultanément, l'ensemble s'est rapproché de l'idéal de stabilité des taux de change. Pourtant les disparités résiduelles en terme de prix et de salaires sont trop importantes pour être tolérables sur un horizon de moyen terme.

**TABLEAU 4 : QUELQUES INDICES ECONOMETRIQUES DE LA RETROACTION DU REGIME DE CHANGE SUR LE REGIME SALARIAL**

PAYS AUTEURS	PAYS DU SME							AUTRES PAYS	APPRECIATION
	Belgique	Danemark	France	Irlande	Italie	Pays Bas	RFA	Royaume-Uni	D'ENSEMBLE
<b>P. PORET (1981)</b>			Surestimation changement dans les anticipations		Sousestimation liée au problème Nord-Sud		Pas de changement	Pas de changement	Pas ou peu de changement qui ne passe par les anticipations
<b>R. BOYER (1991)</b>			Présomption de rupture désindexation		Présomption de rupture désindexation		Peu ou pas de changement	Possibilité de rupture	Vraisemblance de changements dus à un ensemble de changements institu- tionnels, surtout liés au marché du travail, mais aussi au régime monétaire
<b>M. ARTIS et ORMEROD (1991)</b>	Forte réduction du salaire réel visée par les salariés		Modification via les anticipations d'inflation		Modification via les anticipations d'inflation	Stabilité après une période de transition	Pays leader dans la formation des antici- pations d'inflation, peu de changement	Par ralentissement du salaire réel, contrairement aux autres pays	Assez forte présomption de l'impact de l'adhésion au SME sur la formation des salaires, au moins dans la période transitoire
<b>J.H. CHAN- LEE, D.T. COE, M. PRYWES (1987)</b>			Surestimation, mais présomption de stabilité		Stable	Stable	Surestimation	Forte surestimation, vraisemblance d'un changement	Présomption de stabilité des équations même si tendance à la surestimation

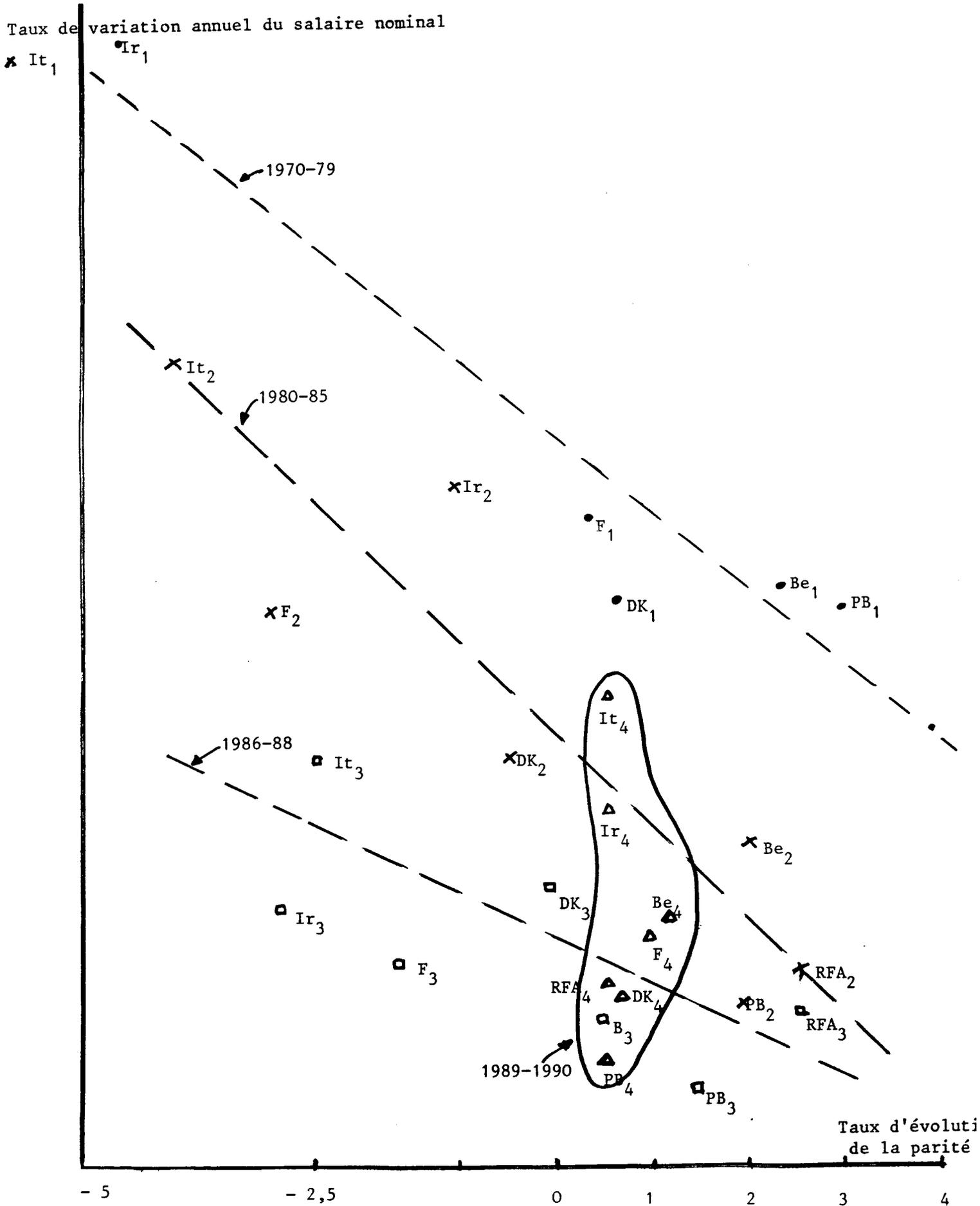
Une objection évidente à cette conclusion souligne que cette désinflation générale n'est pas nécessairement le produit des changements institutionnels affectant les relations professionnelles, mais la simple conséquence, à régime salarial inchangé, du retournement des termes de l'échange associé au contre-choc pétrolier, à l'effet modérateur du chômage ou encore à l'incorporation dans les négociations salariales d'anticipations favorables au succès de la désinflation (P. PORET (1991)). La stratégie de flexibilisation du marché du travail n'aurait finalement produit que des effets encore modestes (OCDE (1991), p. ix, 44).

4. Les tests directs de *la stabilité des relations de formation des salaires* s'imposent donc et livrent des résultats, encore incertains, mais plus encourageants (Tableau 4). Il est d'abord significatif que les équations économétriques tendent à surestimer la dynamique des salaires depuis 1985, même s'il n'est pas évident que cela marque une rupture par rapport aux propriétés stochastiques caractéristiques de la période antérieure (J.H. CHAN-LEE, D.T. COE et M. PRYWES (1987), P. PORET (1991)). La stabilité ou l'instabilité dépendent en outre de la forme retenue pour la relation de base : au fur et à mesure qu'on la complique suffisamment, on sera tenté de privilégier l'hypothèse de stabilité....quitte d'ailleurs à obtenir une équation composite combinant en un seul régime, deux configurations qui d'un point de vue théorique correspondent à des mécanismes contrastés. Par exemple, est-il anodin que les anticipations d'inflation remplacent les réajustements en fonction de l'inflation passée : n'est-ce pas l'indice d'un changement de régime ? En effet, si l'on adopte une définition stricte et limitée du régime salarial, alors la plupart des pays appartenant au SME -sauf R.F.A.- manifestent une désindexation, et un certain renforcement du rôle du chômage et plus généralement de mécanismes concurrentiels (R. BOYER (1991)).

C'est sans doute l'article de M.J. ARTIS et P. ORMEROD (1991) qui apporte les indices les plus convaincants d'un changement de régime salarial des pays qui ont adhéré au SME (ils sont résumés par le tableau 4). Tout d'abord l'inflation allemande intervient alors dans la formation des anticipations d'inflation nationale des pays adhérents. C'est d'un point de vue théorique, une étape dans l'institution de l'ECU, puisque les propriétés d'un tel système sont du même type que pour une zone totalement intégrée (D.

DEUX INDICES DE LA TRANSFORMATION DES RELATIONS ENTRE DYNAMIQUE SALARIALE ET TAUX DE CHANGE

GRAPHIQUE 2 : APRES 1988, UNE INDEPENDANCE DU CHANGE PAR RAPPORT AUX DIFFERENTIELS DE SALAIRES.



BEGG (1991), Economie Européenne (1990)). Ensuite, l'adhésion est associée à une réduction durable de la progression du salaire réel : Royaume-Uni, et R.F.A. constituent deux contre-exemples qui indiquent bien un effet propre du SME, système asymétrique dont la dynamique est impulsée par les autorités monétaires allemandes. De plus, une période transitoire est marquée par de fortes perturbations et dans certains cas des changements institutionnels majeurs : en France et en Italie, c'est la formation des anticipations qui changent, en Belgique, le salaire visé par les salariés subit une réduction.

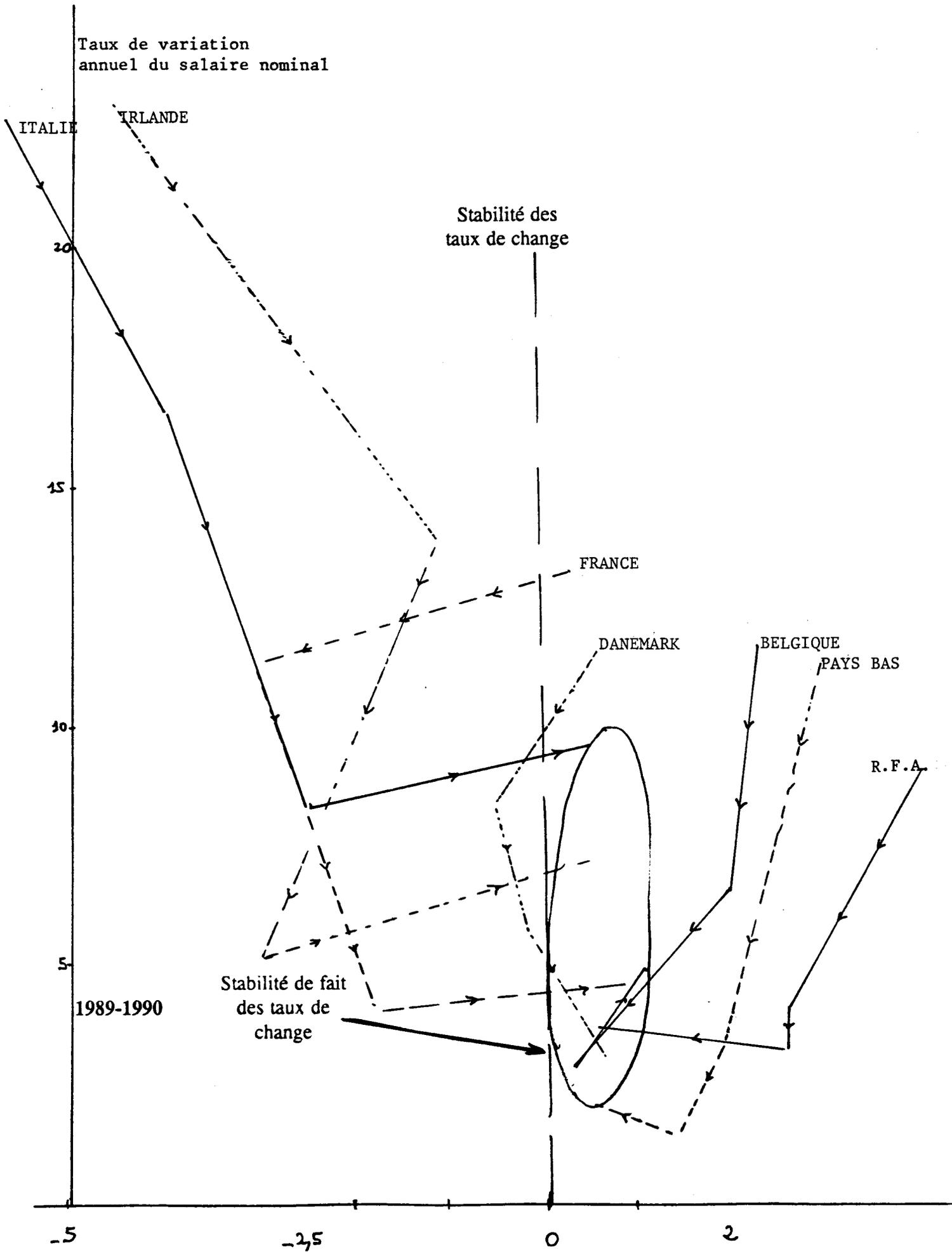
Au total, si l'on convient d'adopter une interprétation en terme de régulation (R. BOYER (1988)), se dégage une conclusion majeure : sous l'impact de la rupture du régime de croissance, à la fois international et national, de l'après seconde guerre mondiale, comme du SME et du Marché Unique, le régime salarial des pays traditionnellement prompts à l'inflation, a commencé à être révisé, et se traduit dans les évolutions nominales. Pourtant, il faut se souvenir qu'une ou deux décennies ont, dans le passé, été nécessaires pour que des changements institutionnels majeurs se manifestent dans la dynamique du salaire moyen, tant sont nombreux les facteurs d'inertie (R. BOYER (1978)). De plus, rien ne garantit que ces transformations soient suffisantes pour assurer une convergence des taux d'inflation (Graphique 3), ni qu'elles ne débouchent une possible remise en cause, car les épisodes de crise structurelle précédents (fin du XIX<sup>ème</sup> siècle et années trente) ont été riches de tels retournements.

C'est une invitation à comparer l'intégration européenne contemporaine avec celle des Etats-Unis, puis à considérer de façon plus prospective les régimes salariaux compatibles avec une intégration monétaire européenne complète.

## **VII - LE TEMPS LONG DE LA TRANSFORMATION DES REGIMES MONETAIRE ET SALARIAUX : ANALOGIES ET DIFFERENCES AVEC L'INTEGRATION AMERICAINE.**

Si les modèles théoriques élaborés pour évaluer les divers aspects de l'intégration européenne permettent une analyse logique du rôle des différents mécanismes (Economie Européenne n° 1, N° special (1991)), pour autant ils n'autorisent pas une

**GRAPHIQUE 3 : L'ADHESION AU SME SEMBLE AVOIR FAVORISE UNE CERTAINE CONVERGENCE DES EVOLUTIONS NOMINALES, AU-DELA DE L'ACCELERATION DES SALAIRES DEPUIS 1989.**



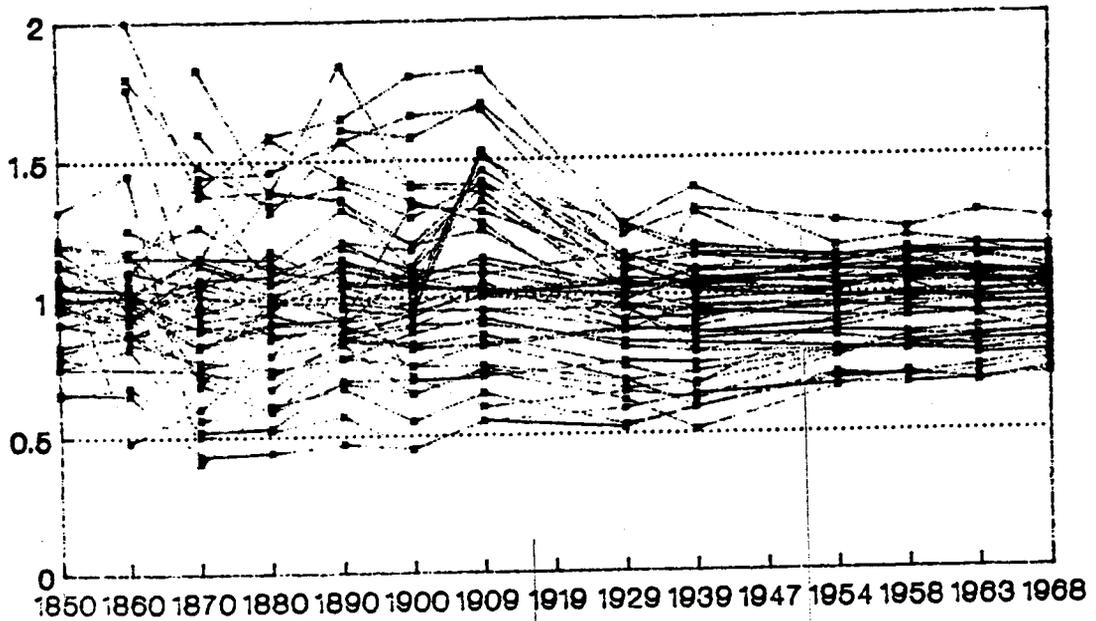
approche synthétique de l'interaction de ces divers mécanismes. Pour leur part, les simulations macroéconométriques tombent sous le coup de la critique de R.E. LUCAS (1983): elles ne tiennent pas compte de l'effet d'un changement de régime monétaire sur l'ensemble des comportements. A contrario, les précédents historiques d'intégration économique et financière peuvent donner des informations précieuses, à condition de souligner les analogies et les différences et de reconnaître les idiosyncrasies propres à la situation européenne.

Dans l'un et l'autre cas, au point de départ se trouvent une série de marchés locaux hétérogènes marqués par de significatives différences institutionnelles entre les Etats de l'Est et ceux de l'Ouest, le Sud et le Midwest. En 1860, le salaire variait de 1 à 4 selon les Etats (Graphique 4), soit une amplitude finalement moindre que la productivité entre pays appartenant déjà au SME (Graphique 5). Au niveau régional, le rapport du PNB par tête des 10 plus riches régions à celui des 10 plus pauvres était en 1988 de l'ordre de 3,4 (Economie Européenne 1990, n° 44, p. 215). Aussi faut-il relativiser les comparaisons qui rapprochent les disparités actuelles de revenu en Europe et aux Etats-Unis : si l'on se reporte à l'amorce du processus d'intégration, les inégalités étaient à peu près équivalentes. Seconde analogie, l'homogénéification monétaire semble avoir précédé le rapprochement des grandeurs réelles, en l'occurrence celle des salaires et des niveaux de vie. Enfin, même si les chronologies sont différentes, c'est l'ensemble de l'organisation financière, de la circulation des produits, de la mobilité de la main-d'oeuvre et de l'homogénéisation de la politique économique qui a conduit à la configuration actuelle, et non pas seulement la lente marche vers l'intégration monétaire. Tout comme aujourd'hui pour la C.E.E., la question posée concerne l'impact de la croissance, les inégalités régionales et l'autonomie de la politique économique d'un complet changement de régime économique et financier. Mais alors que les Etats-Unis d'Amérique constituaient une Nation jeune en voie d'émergence, ceux d'Europe s'inscrivent dans une histoire multiséculaire : certaines traditions nationales, même dans l'ordre économique, sont perceptibles depuis plus d'un siècle.

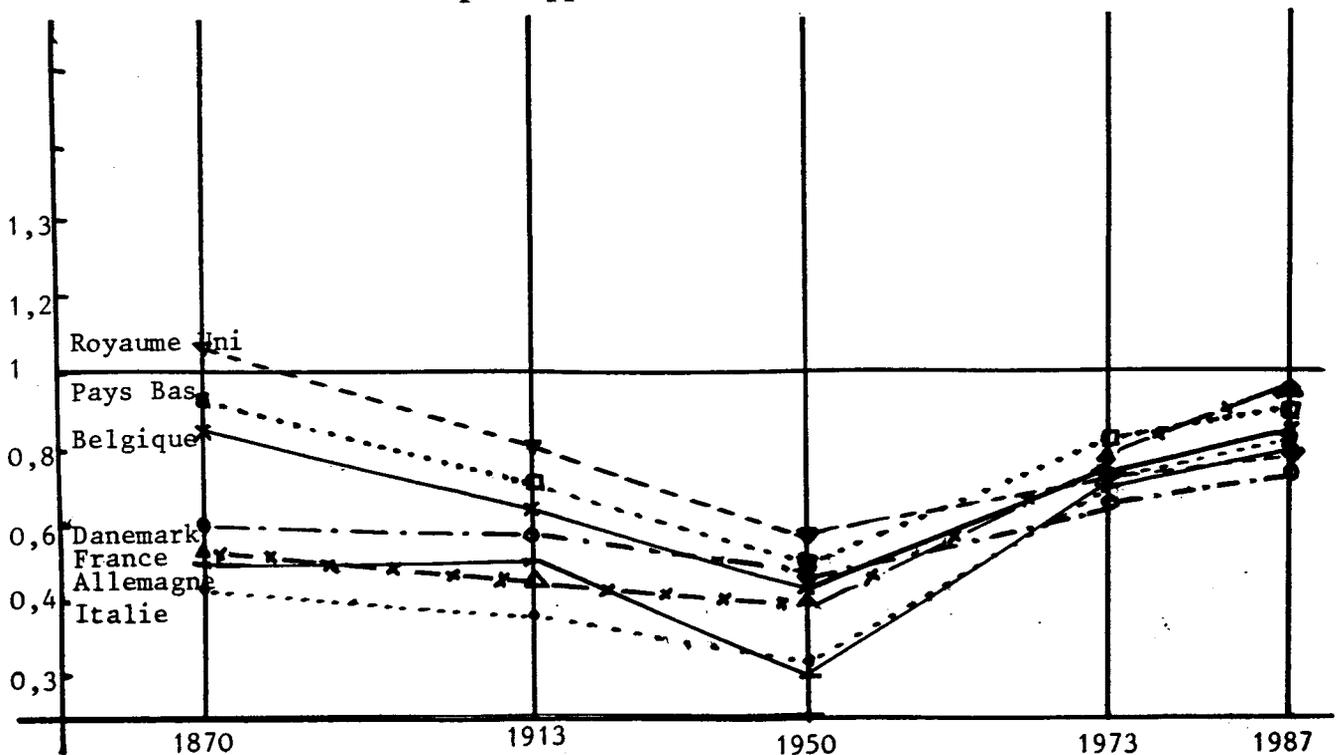
Fort de ces analogies, quels enseignements livre une étude séculaire de l'évolution des salaires et des profits aux Etats-Unis (J. CHRISTIANSEN, P. PHILLIPS (1989)).

LA CONVERGENCE DES SALAIRES ET PRODUCTIVITE : EFFET DE RATTRAPAGE OU ZONE MONETAIRE ?

GRAPHIQUE 4 : Ave. STATE WAGE RATES RELATIVE TO U.S. AVE. 1850 TO 1967  
(Limited to Rates < Two Times U.S. Ave.)



GRAPHIQUE 5 : PRODUCTIVITE PAR TETE, 6 PAYS EUROPEENS : 1870 - 1987.  
par rapport aux Etats-Unis = 1



En premier lieu, après près d'un demi-siècle, les niveaux de salaires ont tendu à converger, de sorte que les disparités initiales se sont fortement alternées. Pourtant, sauf rarissimes exceptions, la hiérarchie entre Etats à bas et hauts salaires s'est conservée sur plus d'un siècle.

Il en est de même pour les taux de profit, mais ces derniers ne manifestent pas la même stabilité que les salaires, ce qui suggère que les opportunités d'investissements sont plus volatiles que les forces et les institutions qui façonnent l'évolution des salaires. Cet enseignement est important pour l'Europe qui manifeste sans doute aujourd'hui une hétérogénéité des institutions du marché du travail qui est au moins équivalente à celle des Etats-Unis, il y a un siècle.

Il semblerait que la mobilité du travail des Etats à bas salaires vers ceux à hauts salaires ait joué un rôle significatif dans la mobilité géographique, dont il représenterait 10% (J. CHRISTIANSEN et P. PHILIPS (1989), p. 9). Au contraire, de façon surprenante, de 1850 à 1900 le capital ne s'est pas déplacé en fonction des taux de profit par Etats, peut-être parce que leur distribution géographique était plus instable que celle des salaires. Pour autant que ces résultats soient confirmés par d'autres recherches, ils suggèrent que la mobilité relative du travail et du capital est une affaire d'institutions et d'incitations, pas une donnée naturelle. En l'occurrence pour l'Europe contemporaine, il est usuellement considéré que la mobilité du travail entre pays, est plus faible qu'aux Etats-Unis, puisque en 1989, 4 % seulement des personnes habitant la Communauté n'étaient pas ressortissants du pays de résidence (L'emploi en Europe (1991)).

En ressortant deux intuitions majeures. Il serait d'abord vain de compter sur une accentuation de la mobilité du travail, interne à la Communauté pour résorber rapidement les différentiels de salaires, dont la hiérarchie risque de persister longtemps. Ensuite, la réduction des disparités est sauf exception et politique extrêmement volontariste -la réunification allemande par exemple- *une question de décennies*, pas d'années, car le délai de plus d'un demi-siècle observé aux Etats-Unis ne peut-être que plus long dans l'Europe contemporaine.

Cette relativisation du rôle de la mobilité du travail est étendue et complétée sur un ensemble plus vaste de domaines par B. EICHENGREEN (1990).

En premier lieu, les taux de chômage par les Etats-Unis ont persisté à manifester de fortes inégalités, même si les Etats défavorisés changent au cours du temps en fonction du type de choc. Une telle persistance est encore plus probable dans la C.E.E. puisque la mobilité géographique est moindre et les ajustements des marchés régionaux de l'emploi y sont plus lents. De plus, ce sont les mêmes régions qui au cours du temps, ont tendance à manifester les hauts niveaux de chômage, conformément à un phénomène de persistance dont l'Europe est coutumière. Le fait que les salaires réagissent plus aux variations du taux de chômage qu'à son niveau, à cause par exemple du faible rôle que jouent les chômeurs de longue durée, n'est peut-être pas étranger à ce résultat. A la lumière des estimations du Tableau 2, on pourrait même redouter que la convergence des évolutions des prix nominaux soit associée à *une hétérogénéité durable des taux de chômage nationaux et régionaux*, ce qui prolongerait l'expérience des années quatre-vingt.

En second lieu, B. EICHENGREEN pointe une différence importante entre Etats-Unis et Europe. Si l'hétérogénéité des taux de chômage a été relativement acceptée, sans menace de protection ou de décrochage du dollar par rapport à la valeur fixée par le Federal Reserve Board, c'est en particulier parce que le budget fédéral réalise, quasi-automatiquement, *un transfert de ressources* des Etats prospères et/ou en expansion vers ceux plus pauvres et/ou en récession. Un tel mécanisme n'est que très imparfaitement à l'oeuvre en Europe, car la fiscalité est prévue pour demeurer essentiellement nationale, au-delà même du projet visant à renforcer les fonds structurels européens. De plus, l'intégration des marchés des produits, de capitaux pousse à une harmonisation des systèmes de taxation portant sur les facteurs ou produits les plus mobiles, ce qui risque de restreindre les marges d'autonomie des régions et/ou pays en vue de compenser, les écarts de chômage et favoriser la création d'emploi.

Dernière et importante intuition : il existe peu de raisons qui pousseraient à la convergence des relations professionnelles et à l'organisation des marchés locaux du travail. En conséquence, l'auteur termine par un avertissement qui va à l'encontre de l'optimisme affiché par les spécialistes et responsables de la C.C.E. : "A moins que les

possibilités de swaps et un fédéralisme de la fiscalité ne soit considérablement étendus, les gouvernements européens seraient imprudents de renoncer à l'option de la dévaluation" B. EICHENGREEN, op. cité, p. 166. C'est rejoindre l'inquiétude exprimée par d'autres recherches (J. MAZIER (1992)). Pour surmonter cette difficulté, certains auteurs imaginent que le degré de liberté ainsi perdu peut-être regagné grâce à une différenciation dans l'usage de la fiscalité sur les salariés et les entreprises (P. ARTUS (1991), déjà cité)...un tel outil est-il sans doute plus délicat à utiliser que ne l'était le change.

Pour terminer, une dernière question s'impose : puisqu'il est si difficile de contourner l'inadéquation des régimes salariaux nationaux hérités du passé, peut-on envisager des réformes qui surmonteraient, durablement et "structurellement" les déséquilibres majeurs dont le passage à l'ECU est porteur ?

## **VIII. A LA RECHERCHE DE NOUVEAUX REGIMES SALARIAUX NATIONAUX, COMPATIBLES AVEC L'INTEGRATION MONETAIRE EUROPEENNE.**

Les recherches récentes font de plus en plus intervenir les relations professionnelles dans l'explication de la formation des salaires et leurs conséquences macro-économiques sur l'emploi (L. CALMFORS, J. DRIFFILL (1988), R. BRUNETTA, C. DELL'ARINGA (1990)). A l'opposé, les macroéconomistes ont explicité quels seraient les contrats salariaux optimaux sous divers régimes de change (par exemple R.P. FLOOD et N. PEREGRIM MARION (1982)). La difficulté de la question du régime salarial se situe précisément par rapport au conflit qui peut surgir entre le type de contrats aux "bonnes" propriétés macro-économiques et celui que négocient, de fait, entreprises et syndicats dans le système de contraintes et d'incitations qu'ils perçoivent.

### **1. Entre complète décentralisation et conventions collectives européennes.**

Pour la simplicité, on ne discutera que cinq formules, les plus fréquemment discutées dans la littérature (Tableau 5).

**TABLEAU 5 : QUELS SONT LES REGIMES SALARIAUX COMPATIBLES AVEC L'UME?**

FORMULE THEORIQUE	AVANTAGES	INCONVENIENTS	FACILITE DE MISE EN OEUVRE
1. Décentralisation complète des négociations salariales	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Tient compte des diversités locales</li> <li>* A priori favorable à l'emploi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Hétérogénéité des évolutions et problèmes d'équité</li> <li>* Possible sous-investissement dans la formation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Ne nécessite ni coordination ni syndicats</li> <li>* Opposition syndicale</li> </ul>
2. Négociations décentralisées sous la contrainte d'une forte mobilité de la main-d'oeuvre	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Préservation possible de spécificités régionales</li> <li>* Assure à terme une convergence des salaires</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Néglige les coûts associés à la mobilité (logement, services publics, infrastructures)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* La mobilité risque d'être fort limitée (langue, culture, coûts)</li> </ul>
3. Conventions collectives portant sur le salaire à l'échelle européenne	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Rééquilibrage du pouvoir des salariés</li> <li>* Homogénéité ou compatibilité préservées</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Des salaires uniformes pourraient pénaliser les régions à faible productivité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Peu d'exemples</li> <li>* Persistance de fortes différences nationales dans les structures de négociation</li> </ul>
4. Formule scandinave : salaires préservant la compétitivité d'une région/nation	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Maintien de l'équilibre extérieur</li> <li>* Réactivité aux chocs externes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Ne correspond pas à la situation des services, du secteur public</li> <li>* Biais inflationniste</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Difficile à imposer dans le secteur abrité</li> </ul>
5. Partage des profits à la M.L. WEITZMAN	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Sensibilité à l'ensemble des chocs</li> <li>* Favorable à l'emploi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Suppose un partage du risque par les salariés</li> <li>* Possible hétérogénéité entre entreprise et secteurs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Problème de négociation syndicale</li> <li>* Suppose une subvention publique</li> </ul>

° La plus évidente consiste à favoriser la concurrence et la transparence des divers marchés locaux dont se compose la C.E.E. : *la décentralisation la plus complète* des négociations salariales est traditionnellement perçue comme favorisant la modération salariale, donc préservant l'emploi. D'un strict point de vue empirique, le chômage européen a été attribué à l'inadéquation des négociations salariales qui ne jouiraient ni de la flexibilité américaine -modèle très décentralisé- ni de celle que procure(ra)it le système scandinave. Cette solution a le mérite de la simplicité, puisqu'elle ne suppose ni intervention publique forte, ni coordination des négociations syndicales et est compatible avec l'hétérogénéité des relations professionnelles en Europe. Elle a pour inconvénients majeurs de poser des problèmes d'équité et de se traduire par un sous-investissement dans la formation et donc à terme de conduire à des déséquilibres majeurs au Royaume-Uni comme aux Etats-Unis (D. SOSKICE (1991)). De plus, si les problèmes d'intensité du travail et/ou de loyauté des salariés sont importants, il n'est plus évident qu'une totale décentralisation soit favorable à la modération salariale et à l'emploi (S. BOWLES, R. BOYER (1990)).

° A l'opposé, *une centralisation des négociations collectives au niveau européen* pourrait, si l'on extrapolait le modèle des petites économies scandinaves, conduire à de bons résultats en matière de modération salariale et d'emploi (P. CAHUC (1991), L. CALMFORS, J. DRIFFILL (1988), déjà cités). Mais c'est supposer le problème de l'hétérogénéité des objectifs et des organisations syndicales et patronales résolu, alors même que peu de négociations salariales ont lieu au niveau européen (A. PFALLER (1991), H. REHFELD (1992)). De plus, le traité de Maastricht exclut toute intervention directe de la Communauté Européenne sur les salaires et le droit syndical, faisant en cela confiance à la négociation entre partenaires sociaux. C'est dire les faibles marges de manoeuvre ouvertes.

° Une troisième voie, intermédiaire et qui n'est guère plus facile, consisterait à proposer aux syndicats et entreprises *des contrats et formules salariales types*, réputés avoir de bonnes propriétés -en termes de chômage et de compatibilité avec l'ECU- et dont l'adoption serait favorisée par des incitations fiscales communautaires. Selon une formule scandinave, il faudrait encourager la préservation de la compétitivité comme contrainte à une série de négociations salariales, soit nationales, soit sectorielles, ou encore locales. La difficulté tient à ce qu'une large partie des bénéficiaires tenait, en Suède comme en Autriche,

à la centralisation grâce à un syndicat salarié unique, susceptible d'imposer le salaire négocié et la grille salariale correspondante à l'ensemble des secteurs, y compris ceux abrités de la concurrence internationale. De plus, l'homogénéité du système productif et la petite taille de l'économie jouent un rôle dans le succès de ce régime salarial.... Autant de conditions qui ne sont pas satisfaites à l'échelle européenne, bien au contraire.

° Une dernière formule propose le passage à une économie du partage (M.L. WEITZMAN (1986)), dont les avantages théoriques sont intéressants : aptitude à répondre à la plupart des chocs tout en préservant l'emploi...tout au moins dans le modèle pur. Dans les économies concrètes, les choses se compliquent...puisque en particulier aucune entreprise n'aura intérêt à adopter seule ce système dont l'avantage ne se perçoit qu'au niveau macro-économique, par la préservation du plein-emploi (A. ZYLBERBERG (1990)). En conséquence, les autorités européennes devraient verser une subvention afin d'inciter à l'adoption d'un partage des profits, bénéfique pour la C.E.E.. Même dans ce cas, les salariés devraient accepter un partage du risque avec les entreprises au niveau de leur rémunération, et non plus de leur emploi comme c'est le cas dans la majorité des pays européens.

Ainsi, aucune solution simple et efficace ne semble s'imposer à des responsables communautaires qui chercheraient à profiter de l'intégration monétaire pour impulser un changement du régime salarial qui serait de plus favorable à l'emploi. On conçoit dès lors que livrés à eux-mêmes, les agents économiques éprouvent quelques difficultés à négocier des contrats salariaux "optimaux", supposant même qu'ils considèrent comme crédible le passage à l'ECU.

## **2. Peu ou pas d'automaticité de la répercussion du régime monétaire sur la négociation d'un régime salarial favorisant l'emploi.**

Si dans les anciennes théories du marché du travail, pour lesquelles le salaire était la variable d'ajustement des offres et des demandes, les agents pouvaient se former une représentation claire de leurs interactions, il n'en est plus de même dans les théories modernes qui insistent sur l'originalité du contrat salarial, résultat d'une négociation ou d'un compromis après conflit et qui codifie un ensemble de prestations et de contreparties

sur un horizon intertemporel (O. GARNIER (1987), D. MARSDEN (1989)) . Dans ces conditions, même si on prête aux agents économiques une rationalité forte, il n'est plus évident que le résultat corresponde à un optimum pour l'économie considérée dans son ensemble. Une revue rapide de la littérature fait ressortir néanmoins des positions contrastées selon la confiance qui est accordée au caractère autorégulateur de la concurrence portant sur les divers contrats de travail (Tableau 6).

A l'un des extrêmes du spectre théorique, il est coutumier de prêter aux salariés et aux entrepreneurs la capacité de connaître la structure du modèle qui régit leurs interactions et en conséquence de s'adapter à toute annonce de changement de ce modèle. Si l'on suit par exemple un argument à la R.E. LUCAS (1973), des salariés et des entrepreneurs rationnels devront immédiatement intégrer l'annonce du passage à l'ECU pour autant que cette stratégie leur paraisse crédible. En conséquence, avant même que le nouveau régime monétaire soit en vigueur, les contrats salariaux optimaux devraient s'adapter à ce changement. Selon cette vision, après une phase d'adaptation, les marchés du travail européens devraient connaître une assez radicale transformation incorporant le fait que les dérapages salariaux ne pourront plus être compensés par la dépréciation de la monnaie nationale. Cet optimisme de la théorie des anticipations rationnelles doit être tempéré par la prise en compte du fait que dans les économies concrètes, les agents économiques ne connaissent pas le vrai modèle de l'économie, d'autant plus qu'il changerait significativement...et que les meilleurs des experts reconnaissent eux-mêmes ne pas avoir le modèle complet décrivant les effets de l'ECU (Economie Européenne (1990)). De plus c'est minimiser l'importance des comportements stratégiques qui rendent l'issue de ce processus si incertaine, donc difficile à anticiper.

C'est précisément l'intérêt de l'application de la théorie des jeux à la négociation salariale (I.M. MacDONALD, R.M. SOLOW (1981)) que de faire ressortir le contrat entre salariés et entreprise comme équilibre de NASH d'un jeu, spécifié par les revenus qu'obtiendraient l'un et l'autre des protagonistes à l'extérieur de ce jeu. Si à grands traits on applique ce modèle à l'intégration européenne, conçue tout à la fois comme marché unique, libéralisation financière et unité monétaire commune, on aboutit à l'intuition que les entreprises bénéficient ainsi de degrés de liberté supplémentaires, alors

**TABLEAU 6 : LE CHANGEMENT DE REGIME MONETAIRE SERA-T-IL SUFFISANT  
POUR IMPLIQUER L'EMERGENCE D'UN NOUVEAU REGIME SALARIAL? COMPATIBLE  
AVEC LE PLEIN EMPLOI ?**

**La réponse de quelques théories**

<b>THEORIE</b>	<b>HYPOTHESE</b>	<b>PREDICTION</b>	<b>APPLICABILITE A L'ECU</b>
<b>CONTRATS OPTIMAUX AVEC ANTICIPATIONS RATIONNELLES (R. LUCAS (1973))</b>	Entreprises et salariés tiennent compte par anticipation de l'UME	Changement endogène du régime salarial	Partielle : information imparfaite et asymétrique
<b>THEORIE DES SYNDICATS ET DE LA NEGOCIATION SALARIALE (I.M. MacDONALD, R.M. SOLOW (1981))</b>	Le partage dépend de la position relative du résultat de "réservation" pour les entreprises et les salariés	* L'ouverture des marchés des produits durcit la concurrence  * La libéralisation financière accroît le pouvoir de négociation des entreprises	* Renégociation favorisant les entreprises  * Mais pas d'automatisme garantissant le plein-emploi, ni l'homogénéité du résultat selon les pays
<b>THEORIE INSIDER/OUTSIDER (A. LINDBECK, D.J. SNOWER (1988))</b>	Les salariés déjà embauchés bénéficient d'un relatif pouvoir de monopole, les isolant de la concurrence exercée par les chômeurs	* Persistance d'une segmentation du marché du travail  * Faible rôle régulateur du chômage	* Possibilité d'accentuation de la segmentation  * Persistance du chômage possible
<b>THEORIE PRINCIPAL-AGENT (J. STIGLITZ (1988))</b>	Le salaire comme incitation et gestion d'une carrière salariale	* Possible changement des contrats proposés par les entreprises  * L'optimalité du résultat n'est pas garantie	* Hétérogénéité des formules salariales selon les pays et les secteurs  * Possibilité de sous-emploi durable
<b>THEORIE DU SALAIRE D'EFFICIENCE (R.M. SOLOW (1979))</b>	* L'intensité du travail n'est pas observable  * La création d'un différentiel de salaire comme incitation	* Effet indirect du changement de régime monétaire  * Sensibilité des salariés au chômage mais pas d'équilibre automatique du marché du travail	* Possible diversité des contrats salariaux  * Effet indirect

que symétriquement la rationalisation, et dans certains cas la réduction de certaines prestations sociales, les indemnités de chômage en particulier, réduisent le pouvoir de négociation des syndicats. De ce fait, les contrats salariaux négociés devraient incorporer les conséquences du fait que les entreprises ne peuvent plus espérer une dévaluation qui les sauverait d'un laxisme salarial. Pourtant, rien ne garantit que les contrats correspondants favoriseront l'emploi, encore moins qu'ils homogénéiseront les déterminants de la formation des salaires à travers l'Europe, tant les procédures et les conditions de la négociation collective sont différentes selon les pays.

Pour leur part, les théories de type "insider-outsider" (A. LINDBECK, D.J. SNOWER (1988)) insistent sur le pouvoir de monopole dont jouissent les salariés travaillant déjà pour une entreprise par rapport aux nouveaux entrants qui ne bénéficient ni de la même expérience, ni du pouvoir de négociation d'un syndicat. Si l'on applique ce schéma à l'intégration européenne, émerge la prédiction d'un renforcement de la segmentation des marchés du travail : non seulement les contrats salariaux négociés risquent fort de ne pas prendre en compte l'intérêt des chômeurs dont le pouvoir de négociation est faible ou nul, mais encore ils risquent de différer de plus en plus selon les pays car le pouvoir syndical est stable ou croissant dans certains, faible et déclinant dans d'autres. Même si les forces de la concurrence conduisent dans le long terme à une certaine convergence des revenus salariaux par tête, il ne serait pas exclu, selon ce modèle que ce processus n'intègre pas une fraction de la population active qui resterait au chômage pendant d'assez longues périodes, par exemple dans des régions déprimées. Il n'est à cet égard pas sûr qu'une charte sociale minimale parvienne à enrayer ce processus. Si a contrario un niveau élevé de droits minimaux était décidé, il n'est pas évident que cette décision favorise les régions les plus pauvres. Ce cadre analytique met donc en exergue les risques de différenciation croissante des contrats salariaux, par exemple entre le Nord et le Sud, mais aussi au sein des régions de vieille industrialisation.

C'est ce diagnostic que renforcent les analyses qui, à un autre extrême du spectre théorique, insistent sur le fait que le salaire et plus généralement les carrières salariales sont devenues des outils de gestion internes pour les firmes, de sorte qu'elles ne peuvent plus qu'accidentellement jouer leur rôle d'équilibrage des offres et des demandes sur les marchés du travail. Le salaire comme variable de contrôle serait de plus en plus

contradictoire dans les organisations modernes avec sa fonction traditionnelle d'allocation. Au-delà de leurs imperfections et limitations, c'est le message principal des théories dites du salaire d'efficience (R.M. SOLOW (1979)). Leur application à l'intégration européenne conduit à une grande circonspection quant à une quelconque automaticité de l'impact du changement de régime monétaire sur l'émergence d'un régime salarial qui résoudrait les déséquilibres macro-économiques ainsi créés. Fondamentalement, le salaire répond dans le marché primaire comme le marché professionnel (D. MARSDEN (1990)) à un programme d'optimisation des résultats de l'entreprise, non pas à un optimum du point de vue de la stabilisation macro-économique. Des effets indirects sont bien sûr possibles, mais ils n'auront sans doute pas la vigueur que leur prêtent les théories des anticipations rationnelles appliquées à la négociation salariale.

Il va de soi que ces conclusions sont toutes provisoires car impressionnistes et elles appellent la construction de modèles plus précis et détaillés mais l'intuition centrale a de bonnes chances de demeurer la même : il serait illusoire d'espérer que le régime monétaire associé à l'ECU trouve rapidement et sans coût sa contrepartie dans la négociation de nouvelles conventions salariales qui éradiqueraient l'un des principaux maux européens, la persistance d'un chômage élevé et souvent de longue durée. Ce danger serait d'autant plus grand que la distribution des emplois et des niveaux de vie demeurerait inégale selon les pays ou régions.

## **IX - UN CHANGEMENT DE REGIME ECONOMIQUE PLUS QU'UN AJUSTEMENT TRANSITOIRE : QUELQUES CONCLUSIONS.**

De cette revue de littérature et premières analyses ressortent quelques unes des conclusions provisoires suivantes que des recherches plus approfondies devraient vérifier ou relativiser.

1. Au-delà de la traditionnelle discussion des relations entre convergence réelle et intégration monétaire, l'article s'est attaché à déplacer la question : le régime monétaire en voie d'émergence sera-t-il cohérent avec la transformation des régimes salariaux en cours depuis une décennie et que relance la perspective d'intégration économique et financière ?

2. Il est prudent d'anticiper que l'annonce du passage à l'ECU ne manquera pas d'affecter les conditions de la négociation salariale, tout particulièrement pour les pays qui avaient l'habitude de recourir périodiquement à des dévaluations pour compenser un dérapage inflationniste plus important que dans le reste de la Communauté Européenne. Pour autant, il est peu de raisons pour que les nouveaux contrats salariaux s'adaptent rapidement et sans friction, moins encore pour qu'ils atténuent la grande faiblesse européenne qu'est la persistance du chômage et sa longue durée.

3. L'association du marché unique, d'une libéralisation financière complète, d'une mobilité potentielle de la main-d'oeuvre et du passage à l'ECU désigne un changement d'époque, car ce sont l'ensemble des caractéristiques du régime économique qui sont en voie de redéfinition. Il s'agit d'une transition historique, d'une série d'étalons-travail nationaux à un étalon monétaire européen. Les transformations induites, probablement déséquilibrées et contradictoires s'inscrivent dans le temps long, celui de plusieurs décennies et non pas de quelques années comme le montre le précédent américain.

4. Le fait que ni les prix ni les taux d'intérêt ne soient plus des variables contrôlables par les autorités nationales restreint les degrés de liberté des politiques économiques destinées à répondre aux déséquilibres locaux. On peut imaginer un renforcement de la fiscalité et des dépenses au niveau européen afin de renforcer les stabilisateurs automatiques en vigueur aux Etats-Unis et un usage à-contre de la fiscalité sur les ménages et les entreprises. Pourtant, c'est la nature du régime salarial qui risque de constituer l'un des facteurs d'ajustement structurel les plus importants tant l'idée d'un étalon-travail national est intégrée dans les institutions, les représentations et les attentes des agents économiques et tout particulièrement des salariés.

5. Apparaît un dilemme de l'action collective. D'un côté, l'Europe dans son ensemble aurait intérêt à ce que les divers régimes salariaux locaux intègrent très vite la contrainte de la monnaie unique. Mais d'un autre côté, les syndicats et les entreprises n'ont que peu de raisons d'aboutir à un tel contrat, car leurs objectifs sont différents de celui que poursuivent les responsables communautaires. Entre la solution de facilité que constituerait une complète décentralisation des négociations salariales et une improbable émergence de négociations collectives à l'échelle européenne, il importe sans doute de favoriser la

diffusion de formules salariales types, qui soient tout à la fois compatibles avec l'intégration monétaire et favorables à l'emploi.

6. En l'absence de telles mesures, il faudrait tempérer l'optimisme que manifestent experts et responsables européens. A régimes salariaux inchangés, les variations du chômage risquent fort de remplacer celles du change comme variable clé des ajustements macro-économiques. Si le budget européen ne joue pas un rôle important de rééquilibrage, si possible automatique, des déséquilibres régionaux et des disparités d'emploi risquent de s'accroître et de faire peser de sérieuses menaces sur la poursuite de l'intégration européenne sous sa forme actuelle. L'ajustement du taux de change a jusqu'à présent été un instrument si précieux qu'il serait peut être imprudent de l'abandonner sans s'assurer que des outils alternatifs pourront le remplacer aussi bien à court qu'à moyen termes.

Mais la conclusion la plus essentielle est sans doute méthodologique. L'accélération de l'intégration européenne -mais on pourrait aussi mobiliser la transition de l'Europe de l'Est- montre avec acuité que les économistes ne disposent pas encore des théories et des modèles qui leur permettraient d'éclairer avec suffisamment de précision des enjeux d'un changement de régime économique et financier. Par ses imperfections même et sa trop grande généralité, le présent article constitue une invitation à répondre à ce défi théorique dont les conséquences pour l'avenir de l'Europe ne sont pas négligeables.

## BIBLIOGRAPHIE

- AGLIETTA M., MENDELEK N. (1987) : Pourquoi et comment renouveler les objectifs et les règles du SME, *Economie et Prospective Internationale*, n° 32, 4ème trimestre, p. 43-73.
- AGLIETTA M., ORLEAN A., OUDIZ G. (1980) : Contraintes de change et régulations macroéconomiques nationales, *Recherches Economiques de Louvain*, Vol. 46, n° 3, Septembre, p. 175-206.
- ALBERT M. (1990) : Capitalisme contre capitalisme, *L'Expansion*, 20 Décembre, p.62-67.
- AMABLE B. (1991) : Changement technique endogène en économie ouverte, institutions et trajectoires nationales de croissance, *Thèse E.H.E.S.S.*, Paris, Avril.
- AMABLE B., BOYER R. (1992) : The R&D-Productivity Relationship in the context of new growth theories : some recent applied research, Mimeograph prepared for the *Workshop on "The evolution of the Impact of R&D program : Relevance and limits of economics quantitative methods"*, C.E.E. Bruxelles, 23-24 January.
- AMABLE B., EI MOUHOUB M. (1990) : Changement technique et compétitivité internationale : une comparaison des six grands pays industriels, *Revue d'Economie Industrielle*, n° 54, 4ème trimestre, p. 22-43.
- ANDERTON R., BARREL R. and J.W. In't VELD (1991) : Macro Economic Convergence in Europe, *National Institute Review*, p. 51-62.
- AOKI M. (1988) : *Information, Incentives, and Bargaining in the Japanese Economy*, Cambridge University Press, Cambridge MA.
- ARTIS M.J., P. ORMEROD (1991) : Is there an 'EMS' Effect in European Labour Markets?, DP. n° 598, December, CEPR Londres.
- ARTUS P. (1991) : Union monétaire : quelles contraintes vont subir les pays ou les régions moins avancées d'Europe ?, Document de Travail Caisse des Dépôts et Consignations n° 1991-16/E, Décembre.
- BALDWIN R.E. (1990) : On the microeconomics of EMU, *European Economy*. n° special.
- BEGG D. (1991) : Alternative exchange rate regimes : the role of the exchange rate and the implications for wage-price adjustment, *European Economy*, Special Edition n° 1, p. 209-227.

- BIACABE J.L. (1991) : Le rôle international du Deutsche Mark à la veille de l'union monétaire européenne, Document de travail Centre d'Observation Economique, n° 7, Chambre de commerce et d'industrie de Paris.
- BOWLES S., BOYER R. (1990) : A Wage-led Employment Regime : Income Distribution, Labour Discipline, and Aggregate Demand in Welfare Capitalism, dans S.A. MARGLIN & J.B. SCHOR *The Golden Age of Capitalism*, Clarendon Press, Oxford.
- BOYER R. (1978) : Les salaires en longue période, *Economie et Statistique*, n° 103, Septembre, p. 27-57.
- BOYER R. (1986) : La relation salariale entre théorie et histoire, in *Le travail : Marchés, Règles, Conventions*, R. SALAIS et L. THEVENOT Eds, Economica, Paris.
- BOYER R. (1988) : Formalizing Growth Regimes" dans G. DOSI & Alii *Technical Change and Economic Theory*, Pinter, Londres.
- BOYER R. (1990) : Capital Labor Relation and Wage Formation : Continuities and Changes of National Trajectories among OECD Countries, in T. MIZOGUCHI Ed., *Making Economies More Efficient and More Equitable : Factors Determining Income Distribution*, Oxford University Press, Oxford, p. 297-340.
- BOYER R. (1990) : L'impact du marché unique sur le travail et l'emploi, *Travail et Société*, Vol. 15, n° 2, p.117-153.
- BOYER R., JUILLARD M. (1991) :The New Endogeneous Growth Theory versus a Productivity Regime Approach : One Century of American Economic History Revisited, Mimeograph CEPREMAP-New School For Social Research, December 19, presented at the Conference URPE at ASSA, New Orleans, January 3-5, 1992.
- BOYER R., JUILLARD M. (1992) : Productivity Regimes : A sensitivity Analysis, Mimeograph New School for Social Research/CEPREMAP, prepared for the Conference of the Eastern Economic Association, New York, March 27-29.
- BRILLET J.L., ERKEL-ROUSSE H., TOUJAS-BERNATE J. (1991) : France-Allemagne couplées : deux économies vues par une maquette macro-économétrique, Document de travail INSEE, n° G 9113, Décembre.
- BRUNETTA R., DELL'ARINGA C. Eds (1990) : *Labour Relations and Economic Performance*, MacMillan, Basingstoke.
- BRUNO C., Le CACHEUX J., MATHIEU J. (1991) : L'Union monétaire européenne : état des lieux, projets et enjeux, *Observations et Diagnostics Economiques, Revue de l'OFCE*, n° 38, Octobre, p. 93-142.

- CAHUC P. (1991) : *Les négociations salariales*, Economica, Paris.
- CALMFORS L., DRIFFILL J. (1988) : Bargaining structure, corporatism and macroeconomic performance, *Economic Policy*, n° 6, April, p.13-62.
- CASES C. (1991) : La dispersion des salaires dans neuf pays industrialisés, *Revue de l'IRES*, n° 7, Automne.
- CHAN-LEE J.H., COE D.T., PRYWES M. (1987) : Mutations micro-économiques et desinflation salariale macroéconomiques dans les années 80, *Revue Economique de l'OCDE*, n° 8, Printemps, p. 134-172.
- COHEN D., WYPLOSZ C. (1989) : The European Monetary Union : an agnostic evaluation, in BRYANT R.C. & al., *Macroeconomic Policies in an Interdependent World*, International Monetary Fund.
- COMMISSION DES COMMUNAUTES EUROPEENNES (1988) : *Europe Sociale : La dimension sociale du marché intérieur*, n° Spécial "Objectif 92" : Une Europe sans frontière, C.E.E., Luxembourg.
- COMMISSION DES COMMUNAUTES EUROPEENNES (1989) : *Social Europe : The social aspects of the internal market*, Vol. I, Supplément 7/88, C.E.E. Luxembourg.
- COMMISSION DES COMMUNAUTES EUROPEENNES (1989), (1990), (1991): *L'emploi en Europe*, Direction Générale de l'emploi, des relations industrielles et des affaires sociales, C.E.E., Luxembourg.
- COMMISSION DES COMMUNAUTES EUROPEENNES (1990), (1991) : *European Economy*, Octobre, n° 44, Direction Générale de l'emploi, des relations industrielles et des affaires sociales, C.E.E., Luxembourg.
- COMMISSION DES COMMUNAUTES EUROPEENNES (1991) : *L'emploi en Europe*, Direction Générale de l'emploi, des relations industrielles et des affaires sociales, C.E.E., Luxembourg.
- COMMISSION EUROPEENNE (1991) : Les enjeux de Maastricht, *Conseil Europeen sur l'Union politique et l'union économique et monétaire*, 9-10 Décembre, C.E. Paris.
- COMMISSION EUROPEENNE (1992) : *L'union Européenne : Le traité de Maastricht*, Février, C.E., Paris.
- CHRISTIANSEN J., PHILLIPS P. (1989) : Regional wage inequality in a common market : The case of the United-States, 1850-1967, Ronéotypé, préparé pour le *XIth Conference of the International Working Party on Labour Market Segmentation*, Nancy, 20-25 July.

- DELORS J. (1991) : Réussir l'union européenne, *7 Jours Europe*, n° 49, 16 Décembre, Spécial MAASTRICHT.
- DELORS J. (1992) : Une année charnière, Discours devant le parlement Européen, C.E.E., Strasbourg, 12 Février.
- DEMOTES-MAINARD M., TRAINAR Ph. (1989) : Forces et faiblesses des économies de la C.E.E., *Economie et Statistique*, n° 217-218, La France dans la perspective du grand marché européen, Janvier-février, p.7-20.
- DORNBUSCH R., JACQUET P. (1992) : La France et l'Union économique et monétaire européenne, *Observations et diagnostics Economiques, Revue de l'OFCE*, n° 39, Janvier, p. 31-73.
- DOSI G. PAVITT K., SOETE L. (1990) : *The Economics of Technical Change and International Trade*, Wheatsheaf, Brighton.
- DUMEZ H., A. JEUNEMAITRE (1991) : *La concurrence en Europe : De nouvelles règles du jeu pour les entreprises*, Seuil, Paris.
- ECONOMIE ET STATISTIQUE (1991) : *France-Allemagne : Les performances comparées des deux économies. L'unification allemande, un an après*, n° 246-247, INSEE
- EICHEGREEN B. (1990) : One money for Europe ? Lessons from the US currency union, *Economic Policy*, n° 10, April, p. 117-188.
- EICHEGREEN B. (1992) :
- EUROPEAN ECONOMY (1990) : One market, one money : An évaluation of the potential benefits and costs of forming an economic and monetary union, n° 44, C.E.E., Directorate-General for Economic and Financial Affairs, Brussels.
- FERRI P. Ed. (1990) : *Prospects for the European Monetary System*, MacMillan, London.
- FLOOD R.P., PEREGRIM MARION N.P. (1982) : The transmission of disturbances under alternative exchange-rate regimes with optimal indexing, *The Quarterly Journal of Economics*, February, p. 43-66.
- FREYSSINET J. (1990) : L'impact sur l'emploi de l'achèvement du marché intérieur, *Revue de l'IREs*, n° 2, Hiver,.
- GARNIER O. (1987) : Worldwide and local technologies, FAST, October.
- GIAVAZZI F. (1990) : The EMS : Lessons from Europe and Perspectives in Europe, in FERRI P. Ed., *Prospects for the European Monetary System*, MacMillan, London.

- GROUPE INTERNATIONAL DE POLITIQUE ECONOMIQUE DE L'OFCE (1992) : *Premier rapport : La désinflation compétitive, le Mark et les politiques budgétaires en Europe*, Editions du Seuil, Paris.
- HANTRAIS L. (1991) : Anglo-French collaborative research, Document de Travail CEPR.
- HERITIER P., TADDEI D., ION J., BERTRAND H., GROZELIER A.M. (1991) : *Les enjeux de l'Europe sociale*, La Découverte, Essaisn Paris.
- HERZOG C., LAFAY G. (1989) : Vingt ans d'échanges internationaux : l'Europe sur la défensive, *Economie et Statistique*, n° 217-218, La France dans la perspective du grand marché européen, Janvier-février, p.29-36.
- HICKS J.R. (1955) : Economic foundations of wage policy, *The Economic Journal*, September, p. 389-404.
- JACQUEMIN A., MARCHIPONT J.F. (1992) : De nouveaux enjeux pour la politique industrielle de la Communauté, *Revue d'Economie Politique*, n° 1, Janvier-Février, p.70-97.
- JACQUEMIN A., SAPIR A. (1990) : Europe post-1992 : Internal and External Liberalization, *American Economic Review*, May 1991, p. .
- KEYNES J.M. (1936) : *Théorie Générale de l'Emploi, de l'Intérêt et de la Monnaie*, Traduction Française 1966, Payot, Paris.
- LANE C. (1989) : *Management and Labour in Europe*, Edwar ELGAR, Aldershot UK.
- LAYARD R., NICKELL S., JACKMAN R. (1991) : *Unemployment : Macroeconomic Performance and the Labour Market*, Oxford University Press, New-York.
- LEROY Cl. (1988) : Un modèle de croissance de l'économie américaine (1900-1984). Mémoire de D.E.A., E.H.E.S.S., Paris, Septembre.
- LINDBECK A., SMOWER D.J. (1988) : Wage setting, Unemployment and Insider-Outsider Relations, *American Economic Review*, May, Vol. 76, p. 235-9.
- LUCAS R.E. (1983) : *Studies in Business Cycle Theory*, The MIT Press, Cambridge.
- MacDONALD I.M., SOLOW R.M. (1981) : Wage Bargaining and Employment, *American Economic Review*, Vol. 71, December, p. 896-908.
- MARSDEN D. (1986) : *The End of Economic Man ?*, Wheatsheaf Books, Brighton.

- MARSDEN D. (1990) : Institutions and Labour Mobility : Occupational and Internal Labour Markets in Britain, France, Italy and West Germany, in BRUNETTA R., DELL'ARINGA C. Eds, *Labour Relations and Economic Performance*, MacMillan, Basingstoke, p. 414-438.
- MAZIER J. (1992) : Marché unique, union monétaire et politique économique en Europe, *L'Economie et le Social dans le marché commun*, p. 760-773.
- MAZIER J. (1992) : Les conséquences économiques de Maastricht, Ronéotypé, 20/02.
- METCALF D. (1990) : Trade unions and economic performance : The British evidence, in R. BRUNETTA, C. DELL'ARINGA Eds, *Labour Relations and Economic Performance*, MacMillan, Basingstoke, p.283-303.
- MICHON F. (1989) : L'Europe sociale, un modèle commun et ses variantes nationales ? Effets de segmentation, effets sociétaux, Ronéotypé préparé pour le *XIth Conference of the International Working Party on Labour Market Segmentation*, Nancy, 20-25 July.
- MISTRAL J. (1976) : Croissances nationales, accumulation du capital et concurrence internationale : Une approche macroéconomique des phénomènes de compétitivité dans la longue période (1899-1973), Thèse Université Paris I-Panthéon-Sorbonne.
- MONSIMIER D. (1991) : "Espagne, Grèce, Portugal dans la CEE", *Economie et Finances Agricoles*, Septembre-Octobre, repris dans *Problèmes Economiques*, n° 2.261, 5 février 1992, p. 23-27.
- MUET P.A. (1992) : Contraintes et coordination des politiques économiques : les leçons des années quatre-vingt, Ronéotypé OFCE, janvier, présenté au Séminaire de Théorie Economique, ENS-EHESS-CEPREMAP, 16 Janvier.
- NELSON R.R. (1988) : Institutions supporting technical change in the United States, dans DOSI G. & alii Eds *Technical Change and Economic Theory*, Pinter Publishers, Londres, p. 312-329.
- O.C.D.E. (1991) :
- PFALLER A. (1991) : Le marché unique européen et les droits des salariés : menaces, chances, stratégies, Friedrich Ebert Stiftung, Série Eurokolleg, Bonn 2.
- PORET P. (1991) : Les salaires dans les grands pays de l'OCDE au cours des années quatre-vingt : Les comportements ont-ils changé ?, *Economie et Statistique*, n° 235, Septembre, p. 3-15.
- RALLE P. & Alii (1991) :

- REHFELDT U. (1992) : Europe Sociale : Après Maastricht : ouverture vers des conventions collectives européennes, *Chroniques Internationale IRES*, n° 15, Mars, p. 22-28.
- REVUE ECONOMIQUE (1989) : *L'économie des conventions*, n° spécial, Vol. 40, n° 2, Mars.
- SIMON H. (1982) : *Models of Bounded Rationality. Behavioral Economics and Business Organization*, The MIT Press, Cambridge, Second Edition (1983).
- SOLOW R.M. (1979) : Another possible Source of Wage Stickiness, *Journal of Macroeconomics*, Winter, I(1), p. 79-82.
- SOSKICE D. (1991) : Reinterpreting Corporatism and Explaining Unemployment : Co-ordinated and no-co-ordinated market Economies, in BRUNETTA R., DELL'ARINGA C. Eds, *Labour Relations and Economic Performance*, MacMillan, Basingstoke, p. 170-211.
- THE ECONOMIST (1992) : DELORS's wider Europe, March 14th-20th, p. 29-30.
- WEITZMAN M.L. (1986) : *L'économie du partage. Vaincre la stagflation*, Hachette, Lattes, Paris.
- ZYLBERBERG A. (1989) : *L'économie de partage : une solution pour l'emploi* ,, Monographies d'Econométrie, Editions du CNRS, Paris.