

# Niveaux de négociations salariales et performances macroéconomiques

Pierre CAHUC, André ZYLBERBERG \*

**RÉSUMÉ.** – Cet article présente une analyse, dans le cadre d'un modèle d'équilibre général avec concurrence imparfaite, de l'efficacité économique de formations des salaires aux niveaux centralisé, de la branche d'activité et décentralisé. Les conventions de branche entraînent les plus mauvaises performances macroéconomiques tandis que la formation des salaires au niveau centralisé permet d'atteindre un optimum de Pareto et donc de meilleures performances.

---

## Wage Setting Levels and Macroeconomic Performances

**ABSTRACT.** – This paper studies, in a general equilibrium model with imperfect competition, the economic efficiency of union wage settings arrangements at centralized, industry, and decentralized levels. The wage agreement at industry level is Pareto inefficient and entails the highest unemployment rate. The centralized wage setting dominates both industry and decentralized wage setting under the Pareto criterion.

---

\* P. CAHUC : Université des Antilles-Guyane, MAD Université de Paris-I; A. ZYLBERBERG : CNRS, MAD Université de Paris-I. Nous remercions deux lecteurs anonymes d'avoir permis d'améliorer en profondeur une première version de cet article. Toutes les erreurs et imprécisions subsistantes ne sont imputables qu'aux seuls auteurs.

# 1 Introduction

---

Plusieurs études récentes suggèrent que les pays où les négociations salariales se situent au niveau de la branche d'activité atteindraient des taux de chômage plus élevés que les pays où ces négociations sont menées, soit sur une base nationale, soit au contraire à un niveau très décentralisé (voir par exemple : CALMFORS et DRIFFILL [1988], FREEMAN [1988]). Le mécanisme économique étayant ce constat pourrait être le suivant : les conventions collectives de branche entraînent des salaires relativement élevés car, d'une part, les syndicats ont alors un pouvoir de négociation plus important qu'au niveau décentralisé, et d'autre part, tous les acteurs participant à cette négociation n'internalisent pas l'ensemble des conséquences macroéconomiques de leurs actions, comme ils le feraient dans le cadre de négociations totalement centralisées.

Ces conclusions apportent de nouveaux éléments d'interprétation au débat sur les performances économiques du « corporatisme ». En effet, selon CROUCH [1985], BRUNO et SACHS [1985], BEAN, LAYARD et NICKELL [1986] et NEWELL et SIMONS [1986], la centralisation des négociations salariales entraîne des taux de chômage plus faibles, car elle incite les syndicats à fixer des salaires relativement bas. Au contraire, selon KLAU et MITTELSTADT [1986] et FREEMAN et WEITZMAN [1986], la décentralisation des négociations permet de minimiser la rigidité des salaires. L'apport des travaux de CALMFORS et DRIFFILL [1988] et de FREEMAN [1988] consiste donc à montrer que les formations centralisées et décentralisées des salaires constituent deux cas extrêmes, préférables à des situations intermédiaires.

Les enjeux d'une telle problématique sont particulièrement importants pour un pays comme la France où les conventions collectives de branche jouent un rôle majeur dans le système de relations salariales, notamment en matière de détermination du salaire. Ainsi en 1986, dans les établissements de plus de dix salariés, la proportion des salariés couverts par une convention collective de branche était de plus de 86 % (BENVENISTE [1987]). Ces conventions sont négociées par des syndicats représentatifs disposant du monopole de la conclusion des accords collectifs depuis les lois du 11-02-1950 et du 13-07-1971 (SUPIOT [1983], MORIN [1988]).

Les articles qui ont tenté de construire des modèles théoriques mettant en évidence les mauvaises performances macroéconomiques des négociations de branche ne sont pas pleinement satisfaisants. Le modèle présenté par STRAND [1987] ne propose pas de bouclage macroéconomique explicite et, de plus, les syndicats y déterminent unilatéralement le salaire réel, et non le salaire nominal. Quant au modèle de Calmfors et Driffill, il est très succinct (l'essentiel de leur article traite de l'aspect empirique du sujet), les deux auteurs supposent simplement que l'élasticité de la demande de travail est d'autant plus forte que les négociations sont décentralisées, car les biens produits par des unités de production différentes sont des substituts d'autant plus proches que ces unités sont agrégées. Ceci permet de montrer d'une

part, que les syndicats fixent un salaire nominal, pour un niveau général des prix donné, d'autant plus faible que le degré de décentralisation est élevé, et d'autre part, que ces mêmes syndicats internalisent d'autant plus les conséquences des variations des salaires sur le niveau général des prix que le degré de centralisation est important.

Cet article tente d'expliciter ces mécanismes dans le cadre d'un modèle d'équilibre général où les entreprises sont en situation de concurrence imparfaite, et où les salaires nominaux sont fixés par des syndicats. Un tel cadre théorique permet de disposer d'un modèle relativement riche, expliquant à la fois la détermination des prix et des salaires.

Cet article est organisé de la manière suivante : la deuxième section présente le modèle et la troisième section étudie les équilibres correspondant aux différents niveaux (décentralisé, branche d'activité, centralisé) de formation des salaires.

## 2 Le modèle

---

L'économie comprend  $(n+2)$  biens :  $n$  biens de consommation non-stockables indicés par  $j=1, \dots, n$ ; le travail et la monnaie qui sert de numéraire, d'intermédiaire des échanges, et de réserve de valeur. Chaque branche produit un bien de consommation spécifique et se compose de  $g$  entreprises indicées par  $i=1, \dots, g$ .

Il y a  $H+1$  consommateurs indicés par  $h=1, \dots, H+1$ . Les consommateurs 1 à  $H$  offrent chacun une unité de travail, ils perçoivent un salaire s'ils sont employés et aucun revenu s'ils sont chômeurs. Le consommateur  $H+1$  ne travaille pas et perçoit l'ensemble des profits. Cette décomposition simpliste de l'ensemble des ménages permet de justifier que dans les diverses situations de négociation envisagées par la suite, les objectifs de revenu pris en compte par les syndicats n'intègrent que la composante purement salariale. Tous les consommateurs ont des préférences identiques représentées par la fonction d'utilité suivante :

$$(1) \quad U_h \left( \{ C_{jh} \}, \frac{m_h}{P} \right) = \frac{\alpha}{n} \sum_{j=1}^n \text{Log } c_{jh} + (1-\alpha) \text{Log } \frac{m_h}{P}$$

avec,  $0 < \alpha < 1$ .

$c_{jh}$  et  $m_h$  désignent respectivement la consommation de bien  $j$  et l'encaisse finale du consommateur  $h$ .  $P$  représente le niveau général des prix. L'absence de désutilité du travail implique ici simplement, sans perte de généralité, que le salaire de réservation de chaque consommateur est égal à zéro.

En notant  $R_h$  le revenu du consommateur  $h$  et en supposant que chaque consommateur dispose d'une encaisse initiale d'un montant  $m_h^0$ , son programme s'écrit :

$$(2) \quad \text{Max}_{\{c_{jh}\} m_h} \mathcal{U}(\{c_{jh}\}, m_h) \quad \text{pour tout } h=1, \dots, H+1$$

sous la contrainte :

$$\sum_{j=1}^n p_j c_{jh} + m_h = R_h + m_h^0$$

où  $p_j$  désigne le prix du bien  $j$ .

Les solutions de ce programme sont :

$$(3a) \quad c_{jh} = \frac{\alpha}{n} \frac{R_h + m_h^0}{p_j}$$

$$(3b) \quad m_h = (1 - \alpha)(R_h + m_h^0).$$

Le niveau général des prix correspondant à la fonction d'utilité (1), peut être défini par :

$$(3c) \quad P = \prod_{j=1}^n p_j^{1/n}.$$

Soit  $Y_j$  la demande globale de bien  $j$ , la relation (3a) implique :

$$p_j Y_j = \frac{\alpha}{n} (R + M), \quad \text{avec } R = \sum_{h=1}^{H+1} R_h \quad \text{et} \quad M = \sum_{h=1}^{H+1} m_h^0$$

On constate que la valeur de la production de bien  $j$  est la même pour toutes les branches. En supposant que l'ensemble des profits est redistribué au ménage « rentier » le revenu global  $R$  peut alors s'écrire :

$$R = n p_j Y_j, \quad \forall j.$$

Ces deux dernières relations permettent de calculer la demande de bien, indépendante de la composition des revenus individuels  $R_h$  qui s'adresse à chaque branche, on a ainsi :

$$(4) \quad Y_j = \frac{\beta}{p_j} \quad \text{avec} \quad \beta = \frac{\alpha M}{n(1 - \alpha)}$$

Nous supposerons que les  $g$  entreprises identiques qui composent chaque branche sont en situation de concurrence imparfaite représentée par un équilibre de Cournot-Nash. Chaque entreprise détermine son plan de production en prenant comme donné le niveau de production des autres entreprises de la branche et en connaissant la fonction de demande (4). Nous supposerons encore que la fonction de production de chaque firme est à rendements constants unitaires. Soient respectivement  $y_{ji}$  et  $l_{ji}$  la production

et le niveau de l'emploi pour la firme  $i$  du secteur  $j$ , on a ainsi :

$$(5) \quad y_{ji} = l_{ji}, \quad \forall (i, j)$$

Le programme de la firme  $(j, i)$ , s'écrit donc :

$$(6) \quad \text{Max}_{l_{ji}} \pi_{ji} = (p_j - w_{ji}) l_{ji},$$

sous les contraintes :

$$(6a) \quad p_j = \frac{\beta}{Y_j}$$

$$(6b) \quad Y_j = y_{ji} + \sum_{\substack{k=1 \\ k \neq i}}^g y_{jk}$$

où  $w_{ji}$  désigne le salaire dans la firme  $(j, i)$ .

La condition du premier ordre de ce programme a pour expression :

$$(7) \quad p_j - w_{ji} + \frac{\partial p_j}{\partial l_{ji}} l_{ji} = 0$$

avec

$$\frac{\partial p_j}{\partial l_{ji}} = - \frac{\beta}{Y_j^2}$$

en sommant les conditions du premier ordre des  $g$  entreprises identiques d'une branche  $j$ , on obtient le prix d'équilibre de la branche considérée :

$$(8) \quad p_j = \lambda \bar{w}_j \quad \text{où : } \lambda = \frac{g}{g-1} > 1; \quad \bar{w}_j = \frac{1}{g} \sum_{i=1}^g w_{ji}$$

La demande de travail de chaque firme se calcule alors à partir des équations (7) et (8) :

$$(9) \quad l_{ji} = \frac{\beta}{\lambda^2 \bar{w}_j} \left( \lambda - \frac{w_{ji}}{\bar{w}_j} \right)$$

Nous supposons qu'un syndicat détermine unilatéralement le salaire nominal dans chaque firme en connaissant la demande de travail (9). Pour représenter les objectifs des syndicats deux démarches sont possibles (OSWALD [1985]). On peut admettre que le syndicat maximise, soit l'espérance d'utilité indirecte de ses membres, soit une fonction définie de manière *ad hoc* admettant pour arguments le salaire réel et l'emploi. La première a l'avantage d'établir une relation entre les préférences des consommateurs et l'objectif du syndicat; mais cette relation repose généralement sur une hypothèse excessivement simplificatrice d'identité absolue de tous les travailleurs. On peut également envisager un système d'élections tel que l'objectif du syndicat se confonde avec celui de l'électeur médian. Tous ses fondements microéconomiques sont sujets à de nombreuses critiques et aucun

d'entre eux ne peut prétendre représenter un cadre général (voir FARBER [1986]). Nous opterons donc pour la seconde démarche qui conserve une bonne part d'arbitraire, mais qui permet de rendre compte simplement du fait que les syndicats ont une double préoccupation d'emploi et de salaire. Ainsi, les objectifs du syndicat seront représentés par une fonction d'utilité du type Stone-Geary :

$$(10) \quad S\left(\frac{w_{ji}}{P}, l_{ji}\right) = \left(\frac{w_{ji}}{P} - \tilde{w}_{ji}\right)^\theta (l_{ji} - \tilde{l}_{ji})^{1-\theta}$$

avec  $0 < \theta < 1$

$\tilde{l}_{ji}$  et  $\tilde{w}_{ji}$  peuvent s'interpréter comme les niveaux de salaire et d'emploi minima que le syndicat peut tolérer. Le paramètre  $\theta$  représente l'importance relative des objectifs d'emploi et de salaire. Enfin pour conserver la structure symétrique du modèle, nous supposons que chaque firme  $(i, j)$  dispose d'un bassin d'emploi de même taille égale à  $H/ng$ .

Dans ce modèle d'équilibre général où les rendements sont constants, pour les équilibres symétriques, les prix se forment en appliquant un taux de marge constant sur le salaire nominal [voir la relation (8)]. Le salaire réel d'équilibre est donc totalement déterminé sur le marché des biens et sera invariant dans les différents modes de négociation. Cela ne signifie pas que seul l'emploi importe pour les syndicats, car les négociations concernent les salaires *nominiaux* et les arbitrages entre l'emploi et le salaire qui conduisent à l'équilibre peuvent être différents.

La section suivante montre que la confrontation des objectifs des entreprises et des syndicats, entraîne des niveaux d'emploi différents selon le mode de formation des salaires.

### 3 Les différents modes de formation des salaires

---

Nous étudions dans cette section les conséquences de trois modes différents de formation des salaires. Dans le premier cas, chaque syndicat fixe le salaire, de manière totalement décentralisée, uniquement pour la firme dans laquelle sont employés les salariés qu'il représente. Dans le second cas, les syndicats coordonnent leurs actions au niveau de chaque branche d'activité. Enfin, dans le dernier cas, les salariés sont représentés par une coalition nationale qui coordonne l'action des syndicats pour l'ensemble de l'économie.

### 3.1. Formation décentralisée des salaires

Pour représenter un environnement institutionnel où les salaires sont déterminés de manière parfaitement décentralisée, nous supposons que chaque syndicat ( $j, i$ ) fixe son salaire optimal sous la contrainte de la demande de travail (9) de la firme ( $j, i$ ) en prenant comme donné les salaires dans les autres firmes, il s'agit donc d'un équilibre de Nash entre des syndicats contrôlant les salaires.

Le programme du syndicat ( $j, i$ ) s'écrit donc :

$$(11) \quad \text{Max}_{w_{ji}} S\left(\frac{w_{ji}}{P}, l_{ji}\right)$$

sous les contraintes :

$$(11 a) \quad l_{ji} = \frac{\beta}{\lambda^2 \bar{w}_j} \left( \lambda - \frac{w_{ji}}{\bar{w}_j} \right)$$

$$(11 b) \quad P = \prod_{j=1}^n p_j^{1/n}$$

$$(11 c) \quad p_j = \lambda \bar{w}_j$$

$$(11 d) \quad l_{ji} \leq \frac{H}{ng}$$

La condition du premier ordre de ce programme, pour une solution intérieure, s'écrit :

$$\left( \frac{1}{P} - \frac{w_{ji}}{P^2} \frac{\partial P}{\partial w_{ji}} \right) S_1 + \frac{\partial l_{ji}}{\partial w_{ji}} S_2 = 0$$

où  $S_1$  et  $S_2$  désignent les dérivées partielles de la fonction  $S$ . On peut vérifier qu'une solution intérieure existe et constitue un maximum local si le syndicat pondère suffisamment l'objectif de salaire, c'est-à-dire si le paramètre  $\theta$  est supérieur à un certain seuil.

A partir de (11 a), on a :

$$(12) \quad \frac{\partial l_{ji}}{\partial w_{ji}} = \frac{\beta}{\lambda^2 g (\bar{w}_j)^2} \left( 2 \frac{w_{ji}}{\bar{w}_j} - (\lambda + g) \right)$$

et la condition du premier ordre peut s'écrire, à l'équilibre symétrique de l'économie, c'est-à-dire lorsque :  $w_{ji} = w$ ,  $l_{ji} = l \forall (j, i)$ , et donc  $p_j = P$ ,  $\forall j$  :

$$(13) \quad \left( 1 - \frac{1}{ng} \right) S_1 \left( \frac{1}{\lambda}, l \right) - (\lambda + g - 2) l S_2 \left( \frac{1}{\lambda}, l \right) = 0.$$

Cette expression définit implicitement le niveau de l'emploi d'équilibre dans chaque entreprise, il est commode, pour la suite, de l'écrire sous la

forme suivante :

$$(14) \quad F(l_d) \equiv \frac{S_1(1/\lambda, l_d)}{l_d S_2(1/\lambda, l_d)} = \frac{\lambda + g - 2}{1 - (1/ng)}$$

Le terme du numérateur du membre de droite de cette équation représente l'effet du salaire sur la demande de travail, tandis que le terme du dénominateur représente l'effet du salaire sur le niveau général des prix. Il apparaît immédiatement que l'effet sur l'emploi est indépendant du nombre de branches, tandis que l'effet sur le prix est d'autant plus faible que le nombre total ( $ng$ ) d'entreprises est important.

Il convient à présent d'exposer le programme d'un syndicat fixant le salaire au niveau de la branche.

### 3.2. Formation des salaires au niveau de la branche d'activité

Pour représenter la négociation des salaires au niveau d'une branche spécifique, nous admettrons qu'il existe, dans chacune d'entre elles, une coalition formée par l'ensemble des syndicats de la branche et dont l'objectif consiste à maximiser les utilités jointes des syndicats qui la composent.

Il apparaît que la maximisation de l'objectif d'une telle coalition, sous contrainte de salaire moyen fixé dans la branche, correspond à un problème d'optimisation dont l'objectif est une fonction symétrique concave et où les contraintes [représentées par les relations (11 a) pour  $j=1, \dots, g$ ] sont linéaires en  $w_{ji}$ . Sans aucun calcul, on peut en déduire que la coalition syndicale va fixer le même salaire dans toutes les entreprises de la branche. Celui-ci se confond donc avec le salaire moyen de la branche, désormais noté  $w_j$ , et sa valeur optimale est alors solution de l'unique programme suivant :

$$(15) \quad \text{Max}_{w_j} S\left(\frac{w_j}{P}, l_j\right)$$

sous les contraintes :

$$(15 a) \quad l_j = \frac{\beta}{w_j \lambda^2} (\lambda - 1)$$

$$(15 b) \quad P = \prod_{j=1}^n p_j^{1/n}$$

$$(15 c) \quad p_j = \lambda w_j$$

$$(15 d) \quad l_j \leq \frac{H}{ng}$$

Pour une solution intérieure, les conditions du premier ordre peuvent s'écrire :

$$(16) \quad \left( \frac{1}{P} - \frac{w_j}{P^2} \frac{\partial P}{\partial w_j} \right) S_1 + \frac{\partial l_j}{\partial w_j} S_2 = 0.$$

Comme précédemment, on peut vérifier qu'une solution intérieure existe et constitue un maximum local si le syndicat pondère suffisamment l'objectif de salaire. A l'équilibre symétrique, les conditions du premier ordre peuvent s'écrire :

$$(17) \quad \left( 1 - \frac{1}{n} \right) S_1 \left( \frac{1}{\lambda}, l \right) - \lambda l S_2 \left( \frac{1}{\lambda}, l \right) = 0$$

soit encore :

$$(18) \quad F(l_b) = \frac{\lambda}{1 - (1/n)}.$$

L'équation (18) se compare aisément à l'équation (13). Dans le cas de coalition de branche, une variation coordonnée des salaires a des effets d'une amplitude supérieure à ceux prévalant dans le cas décentralisé à la fois sur le niveau général des prix, car :  $1 - \frac{1}{ng} > 1 - \frac{1}{n}$  et sur le niveau de l'emploi, car :  $\lambda + g - 2 > \lambda$ , dès que  $g > 2$ .

Afin de compléter l'étude du modèle il reste à présent à analyser les conséquences d'une formation centralisée des salaires.

### 3.3. Formation centralisée des salaires

Nous supposons désormais qu'il existe une coalition rassemblant tous les syndicats de l'économie. Le problème de cette coalition est encore de maximiser les utilités jointes des syndicats qui la composent. Il est tout à fait possible que ce problème admette des solutions non symétriques. Mais, comme précédemment, nous nous limiterons à l'étude de l'équilibre symétrique de l'économie qui assure à chaque syndicat de l'économie les mêmes gains. Même si une répartition disymétrique ne peut être formellement écartée, on conçoit mal qu'une coalition syndicale centralisée unique s'accorde à répartir inégalement ses gains entre des membres identiques. Dans ce cas il apparaît immédiatement que l'économie est toujours en situation de plein emploi : le salaire réel d'équilibre est constant, égal à  $1/\lambda$ , entièrement déterminé par le comportement de marge des entreprises. La coalition centralisée choisit donc un salaire nominal qui assure le plein emploi. On obtient donc comme niveau d'emploi dans chaque entreprise :

$$(19) \quad l_c = \frac{H}{ng}.$$

Ce résultat sert de point de référence pour l'étude des modes alternatifs de formation des salaires. En effet, dans le cadre d'une centralisation absolue,

les syndicats internalisent *toutes* les conséquences de *toutes* les actions de *tous* les syndicats. Sachant qu'il n'existe aucune marge de liberté sur le salaire réel, les syndicats membres d'une coalition centralisée ne tentent pas de jouer sur les salaires relatifs et ont donc intérêt à choisir un salaire nominal assurant au moins le plein-emploi.

Les équations (14), (18) et (19) permettent d'énoncer la proposition suivante :

$$\text{PROPOSITION : } l_b \leq l_a \leq l_c = \frac{H}{ng}.$$

*Démonstration.* – Lorsque les syndicats ont une fonction d'utilité de type Stone-Geary, l'équation (14) implique que  $F'(l) > 0$ . Les équations (14) et (18) montrent d'autre part que :  $F(l_b) < F(l_a)$  pour  $g > 2$ , et donc que  $l_b < l_a$  pour les solutions intérieures des programmes (10) et (15).  $\square$

Dans ce modèle très simple les négociations non centralisées entraînent du sous-emploi car les syndicats ne prennent pas en compte toutes les conséquences de leurs actions. Plus précisément, dans une situation d'équilibre de Nash, des syndicats pensent pouvoir modifier le salaire réel perçu par leurs membres en faisant varier le salaire nominal, car ils prennent le salaire des autres bassins d'emploi comme donné. En référence à une formation des salaires totalement centralisée, toute décentralisation, même partielle, entraîne l'apparition d'un défaut de coordination qui induit du chômage.

La proposition montre que ce défaut de coordination a un impact plus important sur l'emploi pour une formation des salaires au niveau de la branche d'activité. Concrètement, le mécanisme expliquant ce résultat est le suivant : l'impact d'une augmentation de salaire d'un syndicat donné sur le niveau général des prix est toujours le même quel que soit le mode de formation des salaires. Par contre, l'impact d'une variation du salaire nominal sur l'emploi est le plus faible dans le cas de coalition de branche. Par conséquent, les syndicats fixent un salaire nominal relativement élevé dans le cadre de négociation de branche, car ils pensent pouvoir augmenter leur salaire réel avec un coût relativement faible en emploi.

En effet, dans le cadre de coalition de branche, chaque syndicat connaît la demande de travail d'équilibre de la branche, car il tient compte des dérivées croisées de la demande de travail de chaque entreprise, dont l'élasticité est donc inférieure à celle de la demande de travail qui s'adresse à chaque syndicat dans le cas d'une formation décentralisée des salaires. Ainsi, les syndicats coalisés ont un pouvoir de monopole plus important au sein d'une branche, car ils fixent le salaire nominal en fonction d'une relation d'équilibre qui induit une élasticité de la demande de travail plus faible. Les syndicats coalisés ont donc intérêt à exiger un salaire nominal plus élevé, puisque, en comparaison avec le cas décentralisé, une augmentation du salaire entraîne une diminution plus faible de l'emploi pour une augmentation identique du niveau général des prix.

L'importance relative du défaut de coordination dans le cas de la coalition de branche n'a pas seulement des conséquences sur l'emploi, elle a aussi un impact sur les gains des agents économiques.

COROLLAIRE : Les conventions salariales de branche sont dominées, selon le critère de Pareto, par les conventions décentralisées et centralisées.

*Démonstration* : L'utilité des syndicats est, pour un salaire réel donné, une fonction croissante de l'emploi. A l'équilibre, le profit réel d'une entreprise est :  $\Pi_{ji} = \frac{1}{g} l_{ji}$ , et le salaire réel égal à  $1/\lambda$  dépend uniquement du nombre de firmes qui est fixé. Les gains de tous les agents sont donc des fonctions croissantes de l'emploi.  $\square$

Ce corollaire montre que les consommateurs, les entreprises, et les syndicats ont les gains les plus faibles dans le cas de conventions de branche. Ce résultat est quelque peu surprenant dans la mesure où le pouvoir de monopole exploité par la coalition de branche induit en définitive une perte d'utilité pour tous les syndicats, ainsi que pour toutes les autres catégories d'agents, à l'équilibre général de l'économie.

En définitive, ce modèle montre qu'une coordination partielle peut entraîner à l'équilibre général de l'économie des effets pervers qui induisent des pertes pour tous les agents. Des acteurs rationnels peuvent soutenir des actions qui entraînent des effets pervers à l'équilibre, car leurs choix reposent sur un sophisme de composition : en raisonnant toutes choses égales par ailleurs (équilibre de Nash), ils supposent de facto que ce qui est vrai au niveau local (représenté ici par la branche) est aussi vérifié au niveau global. Ceci explique pourquoi des syndicats peuvent exiger des conventions de branche bien qu'une telle structure institutionnelle entraîne un défaut de coordination plus important que des conventions décentralisées.

## 4 Conclusion

---

Le modèle d'équilibre général développé dans cet article montre que les négociations de branche sont dominées, selon le critère de Pareto, par les conventions décentralisées et centralisées. En outre les conventions de branche entraînent le niveau de chômage (naturel) le plus élevé. Cet article suggère de plus que les syndicats décentralisés peuvent cependant avoir tendance à coordonner leurs stratégies au niveau des branches lorsqu'ils n'internalisent pas toutes les conséquences de leurs actions.

En fait les résultats obtenus ne sont pas particulièrement surprenants dans la mesure où ils ne font que confirmer un résultat classique de la théorie économique. En effet, la décentralisation et la planification centralisée constituent deux modalités d'organisation des échanges qui permettent d'atteindre des optima de Pareto. Toute organisation intermédiaire entraîne une inefficience parétienne.

A ce titre, les résultats mériteraient d'être approfondis dans deux directions. Tout d'abord, nous nous sommes contenté d'étudier des situations

de monopole syndical; il serait intéressant d'analyser les conséquences de négociations véritables représentées par la solution de Nash. Cependant, ceci pose un problème conceptuel puisque les négociations de branche ou centralisées concerneraient non seulement des coalitions de syndicats, mais aussi d'entreprises, dont il faudrait définir les objectifs. Ensuite, il faudrait étudier les conditions d'émergence des différentes coalitions de syndicats. Les coalitions envisagées ici sont par nature instables, puisque chaque syndicat a intérêt à sortir de la coalition à laquelle il appartient afin de choisir un salaire maximisant son objectif étant donné les salaires fixés dans l'économie. L'étude de la constitution de telles coalitions dans le cadre de jeux répétés permettrait sûrement d'améliorer notre compréhension des déterminants des modes de formation des salaires.

## ● Références bibliographiques

- BEAN, C. P., LAYARD, R. G. et NICKELL, S. J. (1986). — « The Rise in Unemployment: A Multi-Country Study », *Economica*, unemployment supplement.
- BENVENISTE, C. (1987). — « Les négociations salariales : de la convention collective à l'accord d'entreprise », *Économie et Statistique*, N° 199-200, mai-juin, p. 19-23.
- BRUNO, M. et SACHS, J. (1985). — *Economics of Worldwide Stagflation*, Harvard University Press, Cambridge Mass.
- CALMFORS, L. et DRIFFILL, J. (1988). — « Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance », *Economic Policy*, n° 6, pp. 16-61.
- CROUCH, C. (1985). — « Conditions for Trade Union Wage Restraint », in LINDBERG, L. N. and MAIER, C. S. éd., *The Politics of Inflation and Economic Stagnation*, The Brookings Institution, Washington DC.
- FARBER, H. (1986). — « The Analysis of Union Behaviour », *Handbook of Labor Economics*, vol. II, O. ASHENFELTER et R. LAYARD éd., pp. 1139-1189.
- FREEMAN, R. (1988). — « Labour Market Institution and Economic Performance », *Economic Policy*, n° 6, pp. 64-80.
- FREEMAN, R. et WEITZMAN, M. (1986). — « Bonuses and Employment in Japan », *NBER working paper*, n° 1878.
- KLAU, F. et MITTELSTADT, A. (1986). — « Labour Market Flexibility », *OECD Economic Studies*.
- MORIN, M. L. (1988). — « Des titulaires du droit à la négociation collective », *Droit Social*, n° 1, p. 24-32.
- NEWELL, A. T. et SYMONS, J. (1987). — « Corporatism, Laissez Faire and the Rise in Unemployment », *European Economic Review*, vol. 31, pp. 567-614.
- OSWALD, A. J. (1985). — « The Economic Theory of Trade Union: an Introductory Survey », *Scandinavian Journal of Economics*, 8, (2), pp. 160-193.
- STRAND, J. (1987). — « Oligopoly with Monopoly Unions », FIEF, Stockholm, *mimeo*.
- SUPIOT, A. (1983). — « Les syndicats et la négociation collective », *Droit social*, n° 1, p. 63-73.