



# RAPPORT TECHNIQUE

CCE 2016 - 0245

CCE  
Conseil Central de l'Economie  
Centrale Raad voor het Bedrijfsleven  
CRB





# Rapport technique sur les marges maximales disponibles pour l'évolution du coût salarial

Version 01.02. 2016

**Internet :**

<http://www.ccecrb.fgov.be>

**Editeur responsable :**

Luc Denayer, secrétaire du CCE  
Avenue de la Joyeuse Entrée 17-21  
1040 Bruxelles

## Table des matières

<b>1</b>	<b>Rapport technique sur les marges maximales disponibles pour l'évolution du coût salarial .....</b>	<b>7</b>
1.1	Évolution entre 1996 et 2014 de l'écart salarial entre la Belgique et les pays de référence .....	8
1.2	Prévisions d'évolution de l'écart salarial sur la période 2015-2016.....	9
1.2.1	Prévisions relatives à l'évolution du coût salarial horaire dans les pays de référence.....	9
1.2.2	Prévisions relatives à l'évolution du coût salarial horaire en Belgique.....	11
1.2.3	Prévisions de l'évolution de l'écart salarial pour la période 2015-2016 .....	11
1.3	Distinction entre les scénarios de croissance par institut.....	12
1.4	Conjoncture en Belgique.....	15
1.5	Risques et incertitudes.....	17
1.6	Evolution récente des salaires et contexte de la négociation salariale dans les pays de référence.....	19
1.6.1	Evolution récente des salaires et contexte de la négociation salariale en Allemagne ....	20
1.6.2	Evolution récente des salaires et contexte de la négociation salariale aux Pays Bas ....	25
1.6.3	Evolution récente des salaires et contexte de la négociation salariale en France.....	27
<b>2</b>	<b>Annexes .....</b>	<b>33</b>
2.1	Annexe 1 : annexe à la section relative à la conjoncture .....	34
2.2	Annexe 2 : Bibliographie.....	36

## Liste des graphiques

Graphique 1-1 : Révision des perspectives de croissance du PIB en 2016 par rapport à la mi-2015 (en points de pourcentage).....	16
Graphique 1-2 : Comparaison de la reprise du PIB et des investissements en volume après plusieurs grandes récessions de la zone euro-12 (y-7 = 100) .....	17
Graphique 1-3 : Evolution du salaire horaire en Allemagne, ensemble de l'économie.....	21
Graphique 1-4 : Evolution du salaire horaire aux Pays-Bas, ensemble de l'économie .....	26
Graphique 1-5 : Evolution du salaire horaire en France, branches marchandes non-agricoles .....	28
Graphique 2-1 : Intervalle de confiance relatif à la projection de croissance du PIB de la zone euro de la CE .....	34
Graphique 2-2 : Incertitudes relatives aux perspectives du PIB français de la BdF (en %).....	35
Graphique 2-3 : Incertitudes relatives aux perspectives du PIB néerlandais du CPB .....	35

## Liste des tableaux

Tableau 1-1 : Evolution de l'écart salarial et décomposition entre la croissance du coût salarial horaire dans le secteur privé .....	8
Tableau 1-2 : Prévisions de coût salarial par personne dans l'ensemble de l'économie .....	9
Tableau 1-3 : Prévisions de coût salarial par heure dans l'ensemble de l'économie.....	9
Tableau 1-4 : Prévisions de coût salarial par heure dans le secteur privé.....	9
Tableau 1-5 : Prévisions minimales et maximales de la croissance du coût salarial par heure dans le secteur privé .....	10
Tableau 1-6 : Prévisions de coût salarial horaire dans le secteur privé pour la Belgique (OCE et BNB) .....	11
Tableau 1-7 : Décomposition des prévisions de coût salarial horaire dans le secteur privé pour la Belgique selon les prévisions de la BNB.....	11
Tableau 1-8 : Prévisions d'évolution du coût salarial horaire dans le secteur privé en Belgique et dans la moyenne des trois pays de référence et actualisation de l'écart salarial.....	11
Tableau 1-9 : Hypothèses relatives au prix du pétrole et au taux de change par institut.....	12
Tableau 1-10 : Comparaison entre les scénarios de croissance pour la zone euro par institut.....	13
Tableau 1-11 : Indicateurs du contexte macro-économique des perspectives salariales .....	14
Tableau 1-12 : Croissance annuelle du PIB en volume, taux du chômage et inflation, estimations par institut (en %).....	15
Tableau 1-13 : Estimations de la croissance annuelle du PIB en Chine par institut (en %).....	18
Tableau 1-14 : Dérive salariale en Allemagne, ensemble de l'économie, 1996- 2014 .....	24

## Introduction

La loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité prévoit notamment la publication, par le Conseil central de l'économie, d'un Rapport technique sur les marges maximales disponibles pour l'évolution du coût salarial. L'objectif visé est d'assurer, au niveau macroéconomique, une maîtrise de l'évolution des coûts salariaux relativement à trois pays : la France, l'Allemagne et les Pays-Bas.

Le secrétariat du CCE répond à ce prescrit dans le présent Rapport, en publiant les données relatives à l'évolution des coûts salariaux en Belgique et dans les trois pays de référence, ainsi que les éléments qui les sous-tendent.

Ce Rapport se compose de six sections. Les deux premières sections comportent les tableaux reprenant l'évolution de l'écart salarial entre la Belgique et les pays voisins entre 1996 et 2014 ainsi que les prévisions de l'évolution de cet écart en 2015-2016. La troisième section compare les différentes prévisions économiques qui sous-tendent les prévisions salariales disponibles dans les pays de référence. Les quatrième et cinquième sections analysent le contexte conjoncturel de la Belgique et les incertitudes qui y sont liées. La sixième section reprend l'évolution récente des salaires et le contexte des négociations salariales dans les trois pays de référence (Allemagne, France, Pays-Bas).



# **1 Rapport technique sur les marges maximales disponibles pour l'évolution du coût salarial**

## 1.1 Évolution entre 1996 et 2014 de l'écart salarial entre la Belgique et les pays de référence

Tableau 1-1 : Evolution de l'écart salarial et décomposition entre la croissance du coût salarial horaire dans le secteur privé

II. Evolution du coût salarial horaire dans le secteur privé	1996	2006	2010	2013	2014
Indice (1996 = 100) de l'évolution du coût salarial relatif: Belgique / Moyenne 3 dans le secteur privé <sup>(1)</sup>	100,0	101,2	104,2	104,1	102,9
Moyenne 3 <sup>(1)</sup>	100,0	127,0	137,8	148,9	151,6
Belgique <sup>(1)</sup>	100,0	128,5	143,5	155,0	156,0
	<i>Taux de croissance annuels moyens par période</i>				
Coût salarial horaire dans le secteur privé <sup>(1)</sup>	2,5%	2,8%	2,6%	0,7%	
dont: - indexation <sup>(2)</sup>	1,7%	2,0%	2,4%	0,8%	
- salaires bruts horaires hors indexation	0,8%	0,4%	0,2%	0,0%	
- effet des cotisations sociales patronales <sup>(3)</sup>	0,0%	0,4%	0,0%	-0,1%	
dont: - versées aux administrations publiques	-0,1%	0,2%	0,1%	-0,2%	
- versées au secteur privé	0,1%	0,2%	-0,1%	-0,1%	
- cotisations imputées <sup>(4)</sup>	0,0%	0,1%	0,0%	0,2%	
(1) Série historique (1996-2014): source Comptes nationaux.					
(2) Série historique (1996-2014): source SPF Emploi					
(3) Différentiel de croissance entre le coût salarial horaire et le salaire brut horaire.					
(4) Essentiellement les salaires garantis (maladie), indemnités de licenciement et autres avantages sociaux (pensions payées directement par l'employeur aux ex-salariés, allocations familiales...).					

## 1.2 Prévisions d'évolution de l'écart salarial sur la période 2015-2016

### 1.2.1 Prévisions relatives à l'évolution du coût salarial horaire dans les pays de référence<sup>1</sup>

Tableau 1-2 : Prévisions de coût salarial par personne dans l'ensemble de l'économie

	Prévisions nationales			CE			OCDE			Banques nationales		
	2015	2016	2015-2016	2015	2016	2015-2016	2015	2016	2015-2016	2015	2016	2015-2016
Allemagne	3,0%	2,5%	5,6%	2,9%	2,7%	5,7%	2,9%	2,8%	5,9%	2,8%	2,7%	5,6%
Pays-Bas	1,0%	2,5%	3,5%	0,8%	1,7%	2,5%	0,2%	2,5%	2,6%			
France	1,1%	1,6%	2,7%	0,8%	1,3%	2,1%	1,3%	2,1%	3,4%	1,1%	0,8%	1,9%

Tableau 1-3 : Prévisions de coût salarial par heure dans l'ensemble de l'économie

	Prévisions nationales			CE			OCDE			Banques nationales		
	2015	2016	2015-2016	2015	2016	2015-2016	2015	2016	2015-2016	2015	2016	2015-2016
Allemagne	2,5%	2,5%	5,1%	2,9%	2,7%	5,7%	2,9%	2,8%	5,9%	2,3%	2,6%	5,0%
Pays-Bas	1,0%	2,5%	3,5%	0,8%	1,7%	2,5%	0,2%	2,5%	2,6%			
France	1,1%	1,6%	2,7%	0,8%	1,3%	2,1%	1,2%	1,9%	3,2%	1,1%	0,8%	1,9%

Tableau 1-4 : Prévisions de coût salarial par heure dans le secteur privé

	Prévisions nationales privé			CE privé			OCDE privé			BN		
	2015	2016	2015-2016	2015	2016	2015-2016	2015	2016	2015-2016	2015	2016	2015-2016
Allemagne	2,5%	2,5%	5,1%	2,9%	2,7%	5,7%	2,9%	2,8%	5,9%	2,3%	2,6%	5,0%
Pays-Bas	0,9%	2,5%	3,4%	0,6%	1,6%	2,2%	-0,2%	2,5%	2,3%	0,6%	2,5%	3,1%
France	1,5%	2,0%	3,5%	1,0%	1,5%	2,5%	1,6%	2,4%	4,1%	1,4%	0,9%	2,3%
May 3	2,0%	2,3%	4,3%	1,9%	2,1%	4,1%	2,1%	2,6%	4,8%	1,8%	2,0%	3,8%

Sources : JEF, CPB, DG Trésor, CE, OCDE, Bundesbank, DNB, Banque de France, calculs secrétariat CCE

<sup>1</sup> La méthodologie sur laquelle reposent les prévisions salariales est détaillée dans le document CCE 2016-0246.

Tableau 1-5 : Prévisions minimales et maximales de la croissance du coût salarial par heure dans le secteur privé

2015-2016		
<b>Min</b>		
Allemagne	5,0%	Bundesbank
Pays-Bas	2,2%	CE
France	2,3%	Banque de France
<i>Moy 3</i>	3,6%	
<b>Max</b>		
Allemagne	5,9%	OCDE
Pays-Bas	3,4%	CPB
France	4,1%	OCDE
<i>Moy 3</i>	4,9%	
<b>OCDE</b>		
Allemagne	5,9%	
Pays-Bas	2,3%	
France	4,1%	
<i>Moy 3</i>	4,8%	
<b>Moy-3</b>		
Max-Min	1,2%	
Max-OCDE	0,1%	
OCDE-Min	1,1%	

## 1.2.2 Prévisions relatives à l'évolution du coût salarial horaire en Belgique

Tableau 1-6 : Prévisions de coût salarial horaire dans le secteur privé pour la Belgique (OCDE et BNB)

	2015	2016	2015-2016
<b>OCDE</b>			
Coût salarial horaire secteur privé	-0,1%	0,5%	0,4%
<b>BNB</b>			
Coût salarial horaire secteur privé	0,3%	0,1%	0,4%

Tableau 1-7 : Décomposition des prévisions de coût salarial horaire dans le secteur privé pour la Belgique selon les prévisions de la BNB

	2015	2016	2015-2016
<b>BNB</b>			
Coût salarial horaire secteur privé	0,3%	0,1%	0,4%
Salaires bruts horaires hors indexation	0,4%	0,8%	1,2%
Glissement des salaires	0,4%	0,1%	0,5%
Effet des cotisations	-0,2%	-1,1%	-1,3%
Indexation	0,1%	0,4%	0,6%

## 1.2.3 Prévisions de l'évolution de l'écart salarial pour la période 2015-2016

Tableau 1-8 : Prévisions d'évolution du coût salarial horaire dans le secteur privé en Belgique et dans la moyenne des trois pays de référence et actualisation de l'écart salarial

	2014	2015	2016
<b>Moy-3</b>			
OCDE	151,6	154,8	158,9
Secrétariat	151,6	154,3	157,2
<b>Belgique</b>			
OCDE	156,0	155,8	156,6
Secrétariat	156,0	156,6	156,7
<b>Belgique/Moy-3</b>			
OCDE	102,9	100,7	98,6
Secrétariat	102,9	101,5	99,7

### 1.3 Distinction entre les scénarios de croissance par institut

Cette section a pour but de fournir des informations utiles aux partenaires sociaux pour le suivi des évolutions salariales en Belgique et dans les trois pays voisins. Tout d'abord, nous analyserons les scénarios de croissance par institut afin d'établir si des écarts entre leurs perspectives conjoncturelles pourraient mener à des divergences dans les prévisions salariales. Nous nous concentrerons ici sur les différences entre les facteurs conjoncturels qui ont une influence sur les évolutions salariales, à savoir la croissance du PIB, le taux de chômage et l'inflation. Ces informations doivent permettre au secrétariat de mieux appréhender la mesure dans laquelle des écarts entre les prévisions salariales par institut découlent de scénarios conjoncturels divergents. Dans la partie suivante, nous nous intéressons à la conjoncture internationale et au positionnement de la Belgique par rapport à celle-ci. Dans une troisième et dernière partie, nous parcourons les principaux facteurs de risque susceptibles de provoquer un écart par rapport aux trajectoires estimées pour la Belgique.

#### Contexte international

Dans cette partie, nous voulons établir s'il existe des différences significatives entre les perspectives économiques de chaque institut. Les perspectives peuvent varier par institut car elles se fondent sur des hypothèses différentes.

Tableau 1-9 : Hypothèses relatives au prix du pétrole et au taux de change par institut

		Banques						
		JEF	CPB	DG Trésor	nationales	BFP	OCDE	CE
Prix du pétrole (Brent, USD/baril)	2014	-	99	100	98,9*	99	99	99,7
	2015	54	57,2	57	53,8*	52	54,1	54,8
	2016	51	60,1	55	52,2	48,9	50	54,2
Taux de change USD/EUR	2014	-	1,33	1,33	1,33	1,33	1,33	1,33
	2015	1,12	1,10	1,11	1,11	1,13	1,12	1,12
	2016	1,12	1,09	1,10	1,09	1,15	1,12	1,13

\* La Bundesbank estime le prix d'un baril de pétrole brut (Brent) à 99,4 USD en 2014 et à 54,3 USD en 2015. La DNB estime ces prix à resp. 99,3 et 54,0 USD/baril.

Sources : Centraal Planbureau (CPB, 15/09/2015), DG Trésor (06/10/2015), Joint Economic Forecast (JEF, 08/10/2015), Commission européenne (CE, 05/11/2015), OCDE (09/11/2015), Banque de France (BdF, 04/12/2015), Banque Nationale de Belgique (BNB, 04/12/2015), De Nederlandsche Bank (DNB, 04/12/2015), Bundesbank (04/12/2015)

Le Tableau 1-9 montre les hypothèses relatives au prix du pétrole et au taux de change par institut. Nous pouvons y constater l'ampleur de la baisse du cours du pétrole et de l'euro en 2015<sup>2</sup>. On ne constate pas de grands écarts entre les différentes perspectives, si ce n'est que le CPB est le seul institut qui prévoit une augmentation des prix du pétrole en 2016.

Le Tableau 1-10 présente les perspectives économiques pour la zone euro par institut. Il est clair que les estimations divergent très peu par institut. Seules les perspectives du CPB présentent un écart significatif, puisque cet institut prévoit la plus faible croissance du PIB en 2015 et une croissance du PIB et de l'inflation plus marquées en 2016<sup>3</sup> en comparaison avec les autres institutions. Le CPB fait

<sup>2</sup> La baisse estimée du prix du pétrole (Brent en USD) en 2015 varie de -42,2% (CPB) à -45,6% (Banques nationales); pour le taux de change, elle fluctue entre -15,8% (CE) et -17,3% (CPB).

<sup>3</sup> Outre une hausse du cours du pétrole en 2016, le CPB semble prévoir un impact plus marqué du programme d'assouplissement quantitatif de la BCE qui, en induisant une dépréciation de l'euro, entraînerait une accélération progressive de l'inflation.

cependant la même analyse que les autres instituts, à savoir une poursuite de l'amélioration de la situation économique dans la zone euro au cours de la période à venir. La reprise est initialement soutenue par les faibles cours du pétrole, la dépréciation de l'euro, les incitants monétaires constants et une politique fiscale qui ne pèse plus sur la croissance. Les obstacles à la croissance, comme le niveau d'endettement élevé des ménages, des entreprises et des pouvoirs publics, se réduiraient progressivement et des facteurs comme une reprise de la croissance et du commerce mondiaux continueraient à soutenir l'économie. En outre, l'inflation ralentirait en 2015 par rapport à 2014 avant d'accélérer à nouveau en 2016, lorsque l'effet de la baisse des cours du pétrole et des matières premières se dissiperait.

Tableau 1-10 : Comparaison entre les scénarios de croissance pour la zone euro par institut

	2014			2015			2016		
	BIP volume, croissance	Inflation (IPCH)	Taux de chômage	BIP volume, croissance	Inflation (IPCH)	Taux de chômage	BIP volume, croissance	Inflation (IPCH)	Taux de chômage
OCDE	0,9%	0,4%	11,5%	1,5%	0,1%	10,9%	1,8%	0,9%	10,4%
CE	0,9%	0,4%	11,6%	1,6%	0,1%	11,0%	1,8%	1,0%	10,6%
JEF	0,9%	0,4%	11,6%	1,5%	0,1%	11,0%	1,6%	1,0%	10,5%
CPB	0,9%	0,5%	-	1,3%	0,2%	-	1,9%	1,3%	-
DG Trésor	0,8%	0,4%	-	1,5%	0,2%	-	1,8%	1,1%	-
Banques nationales	0,9%	0,4%	11,6%	1,5%	0,1%	11,0%	1,7%	1,0%	10,5%

Sources : CPB (15/09/2015), DG Trésor (06/10/2015), JEF (08/10/2015), CE (05/11/2015), OCDE (09/11/2015), Banque de France (BdF, 04/12/2015), BNB (04/12/2015), DNB (04/12/2015), Bundesbank (04/12/2015)

### *Pays de référence*

Les différents instituts font donc une analyse commune de la conjoncture dans la zone euro. Observons à présent s'il existe des différences significatives entre les perspectives par pays. A cet effet, le Tableau 1-11 présente pour chaque institut les perspectives relatives à la croissance et aux principales variables qui influent sur l'évolution des salaires pour les trois pays de référence. Par ailleurs, nous nous intéressons à l'évolution, et non au niveau, du taux de chômage<sup>4</sup>.

Concrètement, nous examinons s'il y a des pays pour lesquels une source prévoit une accélération de la croissance, alors qu'une autre envisage un ralentissement. De tels scénarios divergents pourraient en effet avoir un impact sur les estimations salariales. Pour savoir si une telle divergence représente un scénario différent, nous étudions ensuite si les autres variables correspondantes présentent un écart cohérent, donc si une accélération de la croissance du PIB s'accompagne également d'une accélération de l'inflation et/ou de la croissance de la productivité, ou d'une baisse du taux de chômage. Si les divergences sont cohérentes, nous tentons d'expliquer ce phénomène, pour finalement évaluer si les estimations salariales divergent effectivement aussi.

<sup>4</sup> L'effet du taux de chômage sur les salaires dépend de l'écart par rapport au « chômage d'équilibre », c'est-à-dire le niveau de chômage qui n'exerce pas d'influence haussière ou baissière sur l'évolution des salaires. Nous prenons pour hypothèse que les instituts font des estimations comparables de la position de chaque pays dans le cycle conjoncturel et qu'ils font donc une estimation identique de l'écart entre le chômage effectif et le chômage d'équilibre en 2014 pour chaque pays. L'effet du chômage sur les salaires dépend alors de l'ampleur de son augmentation ou de sa diminution, et donc de la mesure dans laquelle il évolue vers le niveau d'équilibre. C'est pourquoi nous ne considérons pas ici les écarts entre les niveaux de chômage estimés par institut, mais les écarts en matière d'évolution estimée du chômage.

Tableau 1-11 : Indicateurs du contexte macro-économique des perspectives salariales

	2014				2015				2016			
	Sources nationales	OCDE	CE	Banques nationales	Sources nationales	OCDE	CE	Banques nationales	Sources nationales	OCDE	CE	Banques nationales
<b>Allemagne</b>												
BIP volume, croissance	1,6%	1,6%	1,6%	1,6%	1,8%	1,5%	1,7%	1,7%	1,8%	1,8%	1,9%	1,8%
Taux de chômage	5,0%	5,0%	5,0%	6,7%	4,7%	4,6%	4,7%	6,4%	4,6%	4,6%	4,9%	6,4%
Inflation (IPCH)	0,8%	0,8%	0,8%	0,8%	0,3%	0,1%	0,2%	0,2%	1,1%	1,0%	1,0%	1,1%
Productivité de la main-d'oeuvre	0,4%	0,7%	0,7%	-	0,9%	1,1%	1,2%	-	1,1%	1,3%	1,3%	-
<b>Pays-Bas</b>												
BIP volume, croissance	1,0%	1,0%	1,0%	1,0%	2,0%	2,2%	2,0%	1,9%	2,4%	2,5%	2,1%	1,7%
Taux de chômage	7,4%	7,4%	7,4%	7,4%	6,9%	6,9%	6,9%	6,9%	6,7%	6,6%	6,6%	6,9%
Inflation (IPCH)	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,5%	0,3%	0,2%	0,3%	1,1%	1,3%	1,2%	0,7%
Productivité de la main-d'oeuvre	1,8%	1,2%	1,3%	-	2,0%	1,4%	0,9%	-	1,7%	1,3%	1,0%	-
<b>France</b>												
BIP volume, croissance	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	1,0%	1,1%	1,1%	1,2%	1,5%	1,3%	1,4%	1,4%
Taux de chômage	-	9,9%	10,3%	10,3%	-	10,0%	10,4%	10,2%	-	10,0%	10,4%	10,0%
Inflation (IPCH)	0,6%	0,6%	0,6%	0,6%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	1,1%	1,0%	0,9%	1,0%
Productivité de la main-d'oeuvre	-0,1%	-0,2%	-0,1%	-	0,7%	1,0%	0,7%	-	0,9%	1,2%	0,9%	-

Calcul de la productivité du travail OCDE, CE & DG Trésor : par travailleur ; JEF : par heure de travail ; CPB : par année de travail dans le secteur marchand<sup>5</sup> (entreprises hors soins de santé, extraction de minéraux et secteur immobilier).

Sources : CPB (15/09/2015), DG Trésor (06/10/2015), JEF (08/10/2015), CE (05/11/2015), OCDE (09/11/2015), Banque de France (04/12/2015), DNB (04/12/2015), Bundesbank (04/12/2015)

Pour ce qui concerne l'Allemagne, l'OCDE est le seul institut à envisager un ralentissement de la croissance du PIB en 2015, alors que les autres instituts voient une accélération, le plus optimiste étant le JEF. Cependant, les sombres perspectives de croissance de l'OCDE sont contrebalancées par une baisse plus marquée du taux de chômage par rapport aux autres sources et une accélération de la croissance de la productivité identique aux autres scénarios, l'inflation ralentissant dans tous les scénarios. On ne peut donc conclure à des scénarios différents.

Pour 2016, toutes les sources envisagent une stagnation ou une légère reprise de la croissance allemande.

Chaque institut prévoit une forte reprise de la croissance du PIB néerlandais en 2015.

Pour 2016, les évolutions estimées du PIB aux Pays-Bas varient énormément puisque la DNB prévoit un ralentissement alors que le CPB pronostique une accélération marquée. Le ralentissement prévu par la DNB s'accompagne également d'une stagnation du chômage – alors que les autres instituts prévoient un recul – et de la plus faible augmentation de l'inflation. Cet institut y voit la conséquence d'une augmentation plus faible de la consommation publique<sup>6</sup> et d'un ralentissement plus marqué des investissements. Le ralentissement de l'économie néerlandaise envisagé par la DNB en 2016 n'entraîne pas un affaiblissement de la hausse attendue des salaires cette année-là.

<sup>5</sup> L'augmentation plus nette de la productivité du travail en 2016 selon le CPB s'explique par l'utilisation de notions différentes. Le CPB part de la production par année de travail dans le secteur marchand, alors que l'OCDE et la CE considèrent la production par travailleur dans l'ensemble de l'économie. Selon le CPB, le nombre d'années de travail par personne active diminuerait de 0,1 % durant chacune des années considérées. Il est cependant difficile d'établir dans quelle mesure le reste de la différence provient d'une croissance de la productivité plus faible dans le secteur public que dans les secteurs marchands. Un glissement de l'emploi du secteur marchand vers le secteur public moins productif n'est pas une explication puisque selon le CPB, le nombre d'années de travail dans le secteur marchand progresserait de resp. 0,1%, 0,9% et 1,3% en 2014, 2015 et 2016, alors qu'il varierait de resp. -1,9%, -1,5% et 0,2% dans le secteur des soins de santé et de resp. -0,6%, 0,3% et -0,1% dans le secteur public.

<sup>6</sup> Contrairement aux autres instituts, la DNB prévoit une augmentation de la consommation publique dès 2015, associée à l'accueil des demandeurs d'asile.

Pour la France aussi, tous les instituts envisagent une forte accélération de la croissance en 2015, suivie d'une nouvelle accélération, mais plus faible, en 2016.

Les salaires belges sont déterminés par l'évolution de l'inflation via le mécanisme d'indexation et par celle des charges patronales et personnelles. Comme les perspectives du BFP, qui datent de début septembre 2015, ne tiennent pas compte des mesures gouvernementales annoncées en juillet dans le cadre de l'exercice budgétaire fédéral et du tax shift, comme l'augmentation de la TVA sur l'électricité, et comme elles ne pouvaient pas tenir compte des nouveaux comptes nationaux publiés le 30 septembre, nous choisissons de ne pas retenir cette source pour l'analyse de l'évolution salariale en Belgique.

Tableau 1-12 : Croissance annuelle du PIB en volume, taux du chômage et inflation, estimations par institut (en %)

		OCDE	CE	BNB
Croissance du PIB	2014	1,3%	1,3%	1,3%
	2015	1,3%	1,3%	1,4%
	2016	1,5%	1,3%	1,3%
Taux de chômage	2014	8,5%	8,5%	8,6%
	2015	8,7%	8,6%	8,7%
	2016	8,6%	8,4%	8,4%
Inflation I(PCH)	2014	0,5%	0,5%	0,5%
	2015	0,6%	0,6%	0,6%
	2016	1,3%	1,7%	1,9%
Productivité de la main-d'oeuvre	2014	1,0%	1,0%	0,9%
	2015	0,6%	0,7%	0,6%
	2016	0,6%	0,6%	0,3%

Sources : OCDE, CE, BNB

## 1.4 Conjoncture en Belgique

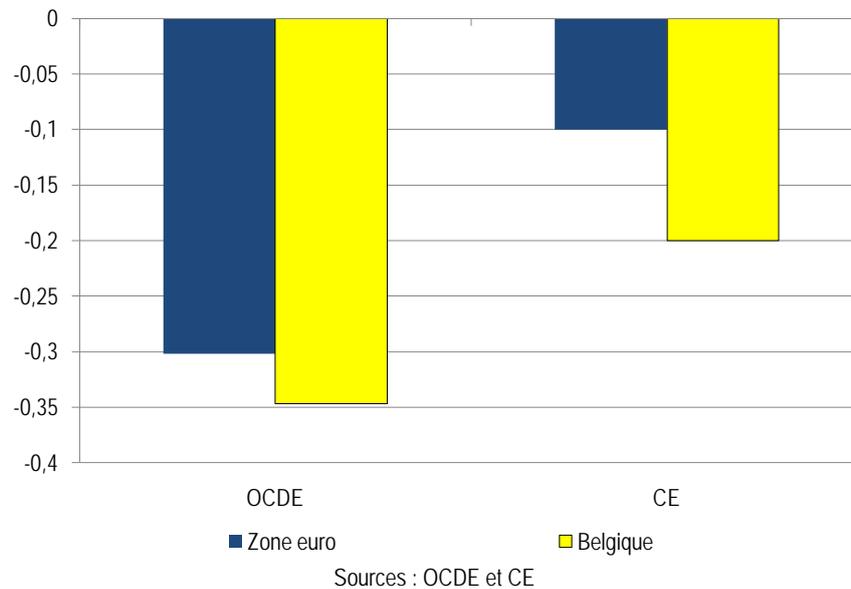
Les trois instituts de conjoncture prévoient une stabilité de la croissance en 2015 par rapport à 2014 et seule l'OCDE envisage une très légère accélération en 2016.

En 2015 et 2016, la conjoncture belge s'écarterait de celle de nos pays voisins. En effet, alors que ces derniers enregistreraient une accélération de la croissance économique, celle-ci stagnerait en Belgique<sup>7</sup>. En outre, la croissance serait plus faible en Belgique qu'aux Pays-Bas et en Allemagne, mais plus marquée qu'en France.

Certes, l'économie belge peut souffrir d'un léger retard dans la reprise économique par rapport aux pays voisins ; en tant que petite économie ouverte, elle reste très dépendante du contexte international. Ainsi, le Graphique 1-1 illustre que les perspectives pour l'économie belge ont été revues à la baisse à la suite du ralentissement de la reprise internationale.

<sup>7</sup> À l'exception de la projection de la Bundesbank pour l'Allemagne et de l'OCDE pour la Belgique.

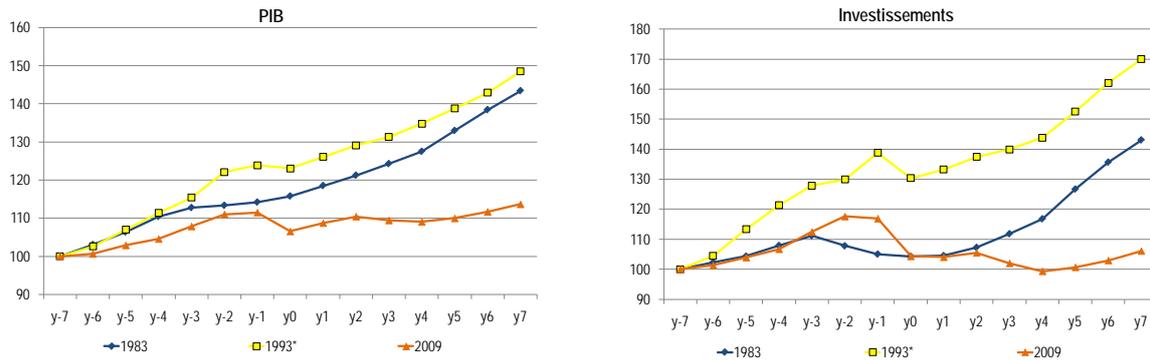
Graphique 1-1 : Révision des perspectives de croissance du PIB en 2016 par rapport à la mi-2015 (en points de pourcentage)



Intéressons-nous à présent à la reprise de la zone euro. Comme le révèle le Graphique 1-2, celle-ci reste plus lente qu'après les récessions précédentes, mais aussi plus lente que dans les autres économies avancées. Ce phénomène s'explique avant tout raison par la stagnation des investissements. Contrairement aux récessions précédentes, l'effondrement des investissements non-résidentiels au début de la récession n'a pas été suivi d'une forte reprise. Les investissements résidentiels dans la zone euro reprennent également plus lentement qu'après la récession de 1992-93 et que dans d'autres pays avancés, mais à un rythme similaire à celui enregistré après la récession du début des années 1980. La première raison des très faibles investissements réside dans le raidissement des octrois de crédit. En outre, un niveau d'endettement qui reste très élevé dans le secteur privé pèse sur les investissements. Enfin, une croissance plus lente du potentiel de production par rapport au passé dissuaderait également d'investir.

En outre, la croissance du PIB dans la zone euro serait inférieure aux attentes de la mi-2014 à la suite d'une croissance plus lente que prévu en Chine et dans d'autres pays émergents. En revanche, la croissance s'étendrait et s'intensifierait peu à peu dans les économies avancées.

Graphique 1-2 : Comparaison de la reprise du PIB et des investissements en volume après plusieurs grandes récessions de la zone euro-12 (y-7 = 100)



\*A partir de 1991, les chiffres de l'ancienne Allemagne de l'Est sont inclus.

Source : Ameco

L'économie belge profiterait de la lente reprise de la zone euro, de sorte que les exportations nettes deviendraient le principal moteur de la croissance belge en 2016. Une amélioration de la compétitivité-prix y contribuerait également. Le fait que l'économie belge n'enregistrerait cependant pas d'accélération de la croissance s'explique par un ralentissement de la consommation privée dû à la disparition de l'augmentation du pouvoir d'achat induite par la baisse du prix du pétrole et par le ralentissement de la croissance des revenus des ménages consécutif à la politique de modération salariale. Les mesures prises dans le cadre du tax shift entreront en vigueur en 2016 et visent à augmenter la compétitivité des entreprises et le pouvoir d'achat. A terme, cela pourrait stimuler la croissance belge. Selon la CE et la BNB, la possibilité d'une forte reprise de la demande intérieure entraîne un biais haussier des risques par rapport au scénario de croissance pour la Belgique, ce qui nous conduit à la partie suivante.

## 1.5 Risques et incertitudes

Dans cette partie, nous parcourons une série de scénarios qui pourraient entraîner une divergence par rapport aux perspectives établies ci-dessus pour la Belgique. Comme l'économie belge dépend fortement du contexte international, les risques pour la croissance de la zone euro sont en grande partie identiques à ceux auxquels est exposée la croissance belge. Comme le révèle le graphique en annexe (Graphique 2-2), la probabilité d'évolutions baissières inattendues est considérée comme plus forte que la probabilité d'une amélioration plus marquée.

Au cours de 2015, la croissance du commerce mondial a enregistré un net repli inattendu, en partie à la suite du ralentissement de la croissance dans plusieurs économies émergentes. Dans l'histoire d'après-guerre, un tel recul s'est toujours accompagné d'un ralentissement de la croissance mondiale. Une réédition de ce scénario n'est pas à exclure. La stagnation du commerce mondial est en partie la conséquence d'une baisse de la croissance dans plusieurs économies émergentes.

Un recul plus net que prévu de la croissance dans les pays émergents pèserait sur les perspectives. Ce scénario pourrait se réaliser si ces pays sont confrontés à une fuite des capitaux en réaction à une normalisation de la politique monétaire expansionniste aux États-Unis. Les pays exportateurs de matières premières y sont particulièrement sensibles puisque les revenus de leurs exportations ont nettement reculé à la suite de la baisse des cours des matières premières. Un atterrissage brutal de l'économie chinoise est également envisageable. L'économie chinoise subit actuellement une transition structurelle vers une croissance davantage portée par la consommation, conjuguée à un ralentissement conjoncturel consécutif à la charge d'endettement élevée des entreprises et des autorités locales, une surcapacité de l'industrie et l'éclatement de bulles sur les marchés d'actions et immobiliers. Les différents instituts tiennent déjà compte d'un affaiblissement de l'économie chinoise (Tableau 1-13), mais un ralentissement plus net de la croissance n'est pas à exclure. Bien que ce soient surtout les pays émergents et les exportateurs de matières premières qui en ressentiraient les effets, la zone euro en subirait également les conséquences via les exportations, les activités de filiales et les liens financiers avec la Chine. Selon une simulation de la CE, une croissance chinoise inférieure de 1 pp. aux prévisions en 2016 réduirait le PIB de la zone euro de 0,2 pp. cette même année. L'OCDE a également simulé un ralentissement plus marqué que prévu de l'économie chinoise, plus précisément une baisse de la demande intérieure chinoise de 2 pp. en 2016. Celle-ci réduirait la croissance de la zone euro de 0,59 pp. en 2016<sup>8</sup>. Dans un scénario alternatif où la baisse de la demande intérieure chinoise de 2 pp. créerait des chocs supplémentaires sous la forme d'une baisse des taux d'intérêt à long terme de 0,25 pp. et d'une baisse des cours du pétrole et des matières premières de 15 %, la zone euro enregistrerait une croissance inférieure au scénario de référence de 0,38 pp. Cet impact somme toute limité d'un possible atterrissage brutal en Chine sur la croissance européenne s'explique par la relative faiblesse des exportations de la zone euro vers la Chine et les liens financiers réduits avec ces pays, dont le marché financier est assez fermé. Un ralentissement supérieur aux attentes de la croissance des pays émergents affaiblirait donc la reprise de la zone euro, sans toutefois la saper complètement.

Tableau 1-13 : Estimations de la croissance annuelle du PIB en Chine par institut (en %)

	OCDE	CE	BNB
2014	8,2	7,4	7,4
2015	6,3	6,8	6,8
2016	6,5	6,5	6,5

Sources : OCDE et CE

Les marchés financiers européens ne sont toujours pas totalement rétablis de la crise financière et des problèmes persistants en Grèce et restent donc vulnérables. La normalisation précitée de la politique monétaire américaine pourrait par exemple provoquer de nouveaux bouleversements financiers, même si ce scénario reste relativement peu probable en raison de la communication très prudente des banques centrales européenne et américaine<sup>9</sup>. La principale raison de la vulnérabilité persistante des marchés financiers de la zone euro, qui freine également les octrois de crédit, est le niveau d'endettement toujours élevé des banques, des ménages et des entreprises non financières. Les ménages et les entreprises pourraient par exemple éprouver des difficultés à rembourser des emprunts, en particulier si l'inflation reste très basse. Ces incertitudes font planer de nombreux doutes

<sup>8</sup> La croissance dans la zone euro serait surtout affectée par le fait que selon le scénario envisagé, ce ralentissement de la croissance chinoise provoquerait les chocs financiers suivants : une baisse des cours des actions mondiales de 15 % et une augmentation des primes de risque sur les fonds propres et les investissements de 0,5 pp. dans tous les pays.

<sup>9</sup> Tous les instituts prévoient une normalisation de la politique de taux aux États-Unis. L'OCDE prévoit par exemple un relèvement progressif du taux de base de 0,25 % actuellement à 2 % entre décembre 2015 et décembre 2017.

concernant l'évolution future des investissements, ce qui se traduit par des perspectives assez divergentes selon l'institut.

Outre les évolutions financières possibles, qui contribuent à l'incertitude qui planent sur les investissements, un autre facteur est la possibilité de tensions politiques croissantes en Europe. Ainsi, les tensions induites par la crise des demandeurs d'asile, le référendum britannique sur l'appartenance à l'UE ou une escalade du conflit en Ukraine pourraient affecter le climat d'investissement.

Bien que ce scénario soit considéré globalement comme moins probable, plusieurs évolutions pourraient mener à une croissance supérieure aux prévisions dans la zone euro. Une reprise plus marquée de la demande et du commerce mondiaux est ainsi envisageable. En outre, il est possible que les mesures structurelles et fiscales prises et prévues ou le Plan d'investissement pour l'Europe donnent une impulsion supplémentaire à la croissance.

Les perspectives en matière d'inflation sont également très incertaines. Ceci est dû notamment à l'ampleur incertaine de l'écart de production pour la zone euro. L'incertitude est également liée aux cours des matières premières. Ceux-ci pourraient rester inférieurs aux prévisions, par exemple en cas de croissance décevante dans les pays émergents, mais une augmentation plus marquée que prévu de la demande mondiale ou une intensification des tensions géopolitiques pourraient a contrario provoquer une hausse plus marquée des cours. Une déstabilisation des marchés financiers mondiaux causée par un raidissement de la politique monétaire aux États-Unis pourrait mener à une fuite des capitaux vers une zone euro considérée comme sûre, ce qui, via une appréciation de l'euro, réduirait l'inflation. Tout compte fait, les risques baissiers et haussiers vis-à-vis de l'inflation seraient en équilibre.

## ***1.6 Evolution récente des salaires et contexte de la négociation salariale dans les pays de référence***

L'objectif de cette section est de présenter les développements récents du cadre entourant la formation des salaires, en Belgique. En effet, la loi de 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité qui encadre la formation des salaires prévoit que le coût salarial horaire belge (comprenant les salaires bruts et les cotisations patronales) évolue au même rythme que dans les pays de référence (Allemagne, Pays-Bas et France)<sup>10</sup>. Il est donc intéressant de connaître les récents développements du contexte de la négociation et de leurs implications sur la négociation collective dans ces pays puisque ceux-ci auront un impact indirect sur la négociation salariale belge à travers le fonctionnement de la loi.

Dans les trois pays analysés, la formation des salaires résulte d'un processus de négociation collective qui prend une forme différente selon le pays: système des négociations-pilotes au niveau sectoriel en Allemagne et norme non-contraignante fixée au niveau interprofessionnel et possibilité d'une intervention de l'État dans la formation des salaires aux Pays-Bas. En revanche, une variable-clé pour comprendre les résultats de la formation des salaires, en France, est l'évolution du salaire minimum (le Smic<sup>11</sup>), dont les revalorisations sont automatisées ou résultent de la volonté du gouvernement (voir la section sur la France) et influencent l'évolution de l'ensemble des salaires.

---

<sup>10</sup> Une analyse approfondie du cadre institutionnel et de la manière dont se déroule la formation des salaires dans ces pays est présentée dans la note documentaire à paraître « Caractéristiques de la négociation salariale dans les pays de référence ».

<sup>11</sup> Voir l'article « Le salaire minimum en France », dans la Lettre mensuelle n°211.

Les paragraphes ci-dessous analysent les modifications du cadre institutionnel de la formation des salaires, du cadre législatif et des cotisations patronales. Il en est de même pour la politique économique (notamment les recommandations de la Commission Européenne dans le cadre des déséquilibres macro-économiques et l'application de celles-ci dans les programmes nationaux de réforme). Le développement de ces variables est à prendre en compte pour une bonne compréhension de l'évolution des salaires dans les pays de référence et à avoir à l'esprit dans le cadre des prévisions de cette dernière.

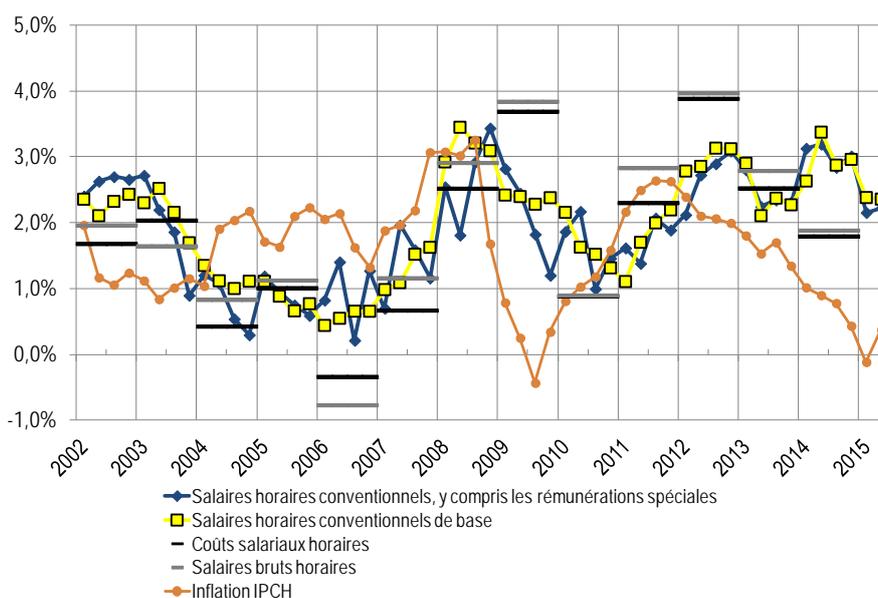
### 1.6.1 Evolution récente des salaires et contexte de la négociation salariale en Allemagne

Au début des années 2000, l'Allemagne est perçue comme "l'homme malade de l'Europe": la réunification a eu comme conséquences un ralentissement des gains de la productivité et de la croissance alors que l'inflation et l'augmentation des coûts salariaux sont plus fortes que dans les autres pays industrialisés, dans un contexte d'augmentation du taux de chômage. La compétitivité de l'économie allemande s'étant détériorée, des réformes sont mises en œuvre<sup>12</sup> dans un grand nombre de domaines dans la première partie des années 2000. Dans ce cadre, les interlocuteurs sociaux utilisent les caractéristiques du système de négociation collective pour réaliser une modération dans l'évolution des salaires qui a été en vigueur de 2004 jusqu'en 2007 (Dustmann, Fitzenberg, Schönberg et Spitz-Oener, 2014). Au cours de cette période, l'évolution des salaires conventionnels et des salaires bruts est inférieure à l'inflation, ce qui implique une baisse de ceux-ci en termes réels (voir graphique). A partir de 2008, la période de forte modération salariale prend fin. Si l'on observe encore toutefois parfois une croissance des salaires conventionnels négative en termes réels (c'est par exemple le cas en 2011), cela est attribuable à l'évolution atypique de l'inflation. Depuis 2012, on assiste à une stabilisation de la croissance nominale des salaires conventionnels entre 2% et 3%. L'évolution de ceux-ci en termes réels (+0,8% en 2013 et +2,2% en 2014) est imputable à la forte baisse de l'inflation qui s'est amorcée en 2012. En outre, remarquons que la baisse de l'inflation qui se produit depuis 2012 ne semble pas se traduire dans un ralentissement de la croissance des salaires nominaux, à l'inverse de ce qui s'est produit tout au long de la période étudiée dans le graphique ci-dessous où une baisse (resp. hausse) de l'inflation était suivie, avec retard, par une baisse (resp. hausse) des salaires. A titre de comparaison, la croissance annuelle moyenne, en termes réels, des salaires conventionnels était de 0,4% sur la période 2008-2011 contre 1,4% sur la période 2012-2015.

---

<sup>12</sup> Pour des informations détaillées quant au contenu de ces réformes, nous renvoyons à la note CCE 2013-0359.

Graphique 1-3 : Evolution du salaire horaire en Allemagne, ensemble de l'économie



Note : les données de salaires conventionnels, de coûts salariaux horaires et de salaires bruts concernent l'ensemble de l'économie.  
Sources : Statistisches Bundesamt; OCDE; Eurostat; calculs du secrétariat

En Allemagne, les résultats de la négociation salariale sont guidés par les accords-pilotes<sup>13</sup> conclus dans des secteurs et des branches-clés qui orientent les négociations pour l'ensemble des secteurs et des régions. Ainsi, en février 2014, un accord a été conclu dans l'industrie chimique et prévoit une augmentation des salaires conventionnels de 3,7% sur 14 mois. Le deuxième accord-pilote a été conclu le 1<sup>er</sup> avril pour le secteur public (niveau fédéral et local), dans un climat social tendu<sup>14</sup>. Il prévoit une augmentation de 3% (ou au moins 90 euros par mois) à partir de mars 2014 puis, une augmentation de 2,4% à partir de mars 2015. L'accord a une validité de 24 mois et s'étend jusqu'en mars 2016. En moyenne, les hausses de salaires conventionnels conclues en 2014 s'élèvent à 5,1% (contre 5,9% en 2013) et couvrent une durée moyenne de 22,4 mois (contre 22,8 mois en 2013). Ce chiffre prend en compte toutes les augmentations de salaires négociées en 2014, incluant celles prenant effet en 2015 ou plus tard et excluant les paiements forfaitaires et ponctuels. Exprimé en moyenne annuelle<sup>15</sup>, ce chiffre s'élève à 2,7% (1,9% en termes réels). Les augmentations des salaires conventionnels inscrites dans les CCT conclues en 2014 couvrent 38% des travailleurs couverts par une CCT, les autres étant affectés par des hausses salariales conclues en 2013 ou antérieurement. Soulignons que, en 2014, les augmentations nouvellement négociées (2,7% en moyenne annuelle) sont plus faibles que les augmentations provenant des accords de long terme conclus précédemment et se prolongeant en 2014 (3,2% en moyenne annuelle) (Bispinck, WSI-Tarifarchiv<sup>16</sup>, 2015). Cela reflète vraisemblablement la prise en compte de la baisse de l'inflation dans les CCT conclues en 2014 et ayant effet en 2014 par rapport à ce qui avait été négocié en 2013 et prenant effet en 2014.

<sup>13</sup> Pour plus d'informations quant au cadre institutionnel de fixation des salaires, nous renvoyons à la note documentaire à paraître "Caractéristiques de la négociation salariale dans les pays de référence".

<sup>14</sup> L'année 2015 connaît un nombre particulièrement important de conflits sociaux se traduisant par des grèves d'avertissement.

<sup>15</sup> Ce qui a été négocié en 2014: 5,1% sur 22,4 mois en moyenne. On traduit ça en annuel = 2,7%. C'est l'augmentation moyenne des salaires conventionnels sur douze mois (qui prend effet entre 2014 et 2015 et entre 2015 et 2016).

<sup>16</sup> Le rapport annuel du WSI-Tarifarchiv synthétise les résultats des CCT conclues par la plus importante confédération de syndicats, la DGB (plus de 80% des travailleurs syndiqués). Sont reprises, les CCT de branches ainsi que les CCT d'entreprise affectant au moins 1000 salariés en ancienne Allemagne de l'Ouest et 500 salariés dans l'ancienne Allemagne de l'Est.

D'après les premières données disponibles pour le round de négociation couvrant la période 2015-2016, il apparaît qu'un accord-pilote ait été conclu en février 2015 dans l'industrie métallurgique, celui-ci comprenant une augmentation de salaire conventionnel de 3,4% valable pour 15 mois. Un accord-pilote d'une durée de 17 mois a été conclu en mars dans l'industrie chimique et prévoit une augmentation conventionnelle de 2,8% (Bispinck, WSI-Tarifarchiv, 2015). Après un premier état des lieux intermédiaire réalisé à la moitié du round de négociation (couvrant la période allant de janvier à juin 2015) par le WSI-Tarifarchiv, il apparaît que les hausses de salaires conventionnels conclues jusque là en 2015 s'élèvent à 2,5%, sur base annuelle. Cette première estimation ne concerne que les CCT conclues lors du premier semestre 2015 ; la négociation se poursuivant tout au long de l'année, le résultat final pourra être différent de cette estimation. Étant donné que les prévisions d'inflation se trouvent entre 0,5% et 0,8% pour 2015, les salaires réels seraient à nouveau en hausse d'environ 2%. Notons que la durée moyenne des accords déjà conclus à la moitié du round de 2015 est de 19,1 mois (légèrement inférieure au round de négociation de 2014).

En conclusion, il semble que la période de modération salariale qui se traduisait par une évolution négative des salaires conventionnels réels est bien terminée. La croissance des salaires conventionnels est relativement stable depuis 2009 (entre 2% et 3% en termes nominaux) et cette tendance semble se poursuivre. Cependant, on remarque que la baisse de l'inflation ne se répercute pas dans les salaires, comme c'était le cas par le passé : les salaires augmentent en termes réels.

En septembre 2013, la coalition des Chrétiens démocrates et des Sociaux démocrates s'est entendue pour l'introduction d'un salaire minimum légal au niveau national<sup>17</sup>. Deux raisons sont invoquées par la coalition et justifient l'introduction de ce salaire minimum : premièrement, la volonté du gouvernement que chaque travailleur gagne un salaire décent et, deuxièmement, la baisse du taux de couverture des CCT<sup>18</sup>. Le salaire minimum est entré en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2015 et s'élève à 8,50 euros bruts de l'heure. Même s'il est officiellement d'application depuis le premier janvier 2015, le salaire minimum ne s'applique pas encore à toutes les branches car son phasing-in est progressif et se déroule comme suit : en 2015, seuls les travailleurs non couverts par une convention collective de travail sont touchés. Pour les autres, soit leur salaire est déjà au niveau du salaire minimum ou au-delà, soit les négociations sectorielles aboutiront sur un calendrier de convergence pour atteindre 8,50 euros bruts de l'heure au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2017. Ainsi, dans le secteur de la viande et des abattoirs, il a été décidé que le salaire brut horaire s'élèverait à 7,75 euros au 1<sup>er</sup> juillet 2014 et augmenterait à 8,60 euros en octobre 2015. Cette mise en œuvre progressive se fait également dans d'autres secteurs parmi lesquels le secteur des travailleurs intérimaires, les hôtels cafés restaurants, les fleuristes, la sécurité, la coiffure, les livreurs de journaux, etc. Des dérogations sectorielles seront donc possibles jusqu'en 2016 inclus mais le salaire minimum légal national sera d'application pour tous les secteurs, sans exception, à partir du premier janvier 2017. Soulignons que les formes d'emploi « marginal » (comme les mini-jobs, limités à 450 euros/mois) tombent également sous le couvert du salaire minimum allemand.

---

<sup>17</sup> Voir article « Le salaire minimum en Allemagne » dans la Lettre mensuelle n°212.

<sup>18</sup> Celui-ci est passé de 76% en 1995 à 58% en 2012.

Concernant l'impact du salaire minimum, il était attendu que ses effets touchent plus particulièrement certaines régions, certains secteurs et certaines catégories de travailleurs<sup>19</sup>. Ainsi, comme le souligne Projektgruppe Gemeinschaftsdiagnose (2015), les données du deuxième trimestre de 2015 montrent une évolution plus rapide des salaires bruts horaires (par rapport au même trimestre en 2014) des peu qualifiés (+3,3%) par rapport à l'ensemble des travailleurs (+2,7%). Ce constat est exacerbé lorsque l'on se concentre sur les travailleurs peu qualifiés travaillant à temps partiel : leur salaire brut horaire augmente de +3,8% contre +2% pour l'ensemble des travailleurs à temps partiel. L'introduction du salaire minimum a davantage d'impact en ancienne Allemagne de l'Est où il affecte tous les secteurs et toute la structure des salaires : là bas, même le salaire des hauts qualifiés a augmenté considérablement plus que par rapport à l'année précédente ainsi que par rapport à l'augmentation du salaire des hauts qualifiés dans l'ancienne Allemagne de l'Ouest à la même période. Notons que les mini-jobs sont également affectés par l'introduction du salaire minimum. Notons à ce propos que le rapport mensuel de la Bundesbank pointe une réduction importante du nombre de mini-jobs depuis le début de l'année 2015 et une augmentation de l'emploi soumis à cotisations sociales, particulièrement dans les secteurs des services ayant un pourcentage plus élevé que la moyenne de travailleurs à bas salaire et à temps-partiel. Ainsi, dans le commerce de gros et de détail, le secteur hôtelier et de la restauration, le secteur du transport et de l'entrepôt ainsi que dans d'autres secteurs des services, l'augmentation de l'emploi soumis à contributions a été deux fois plus forte que lors de périodes comparables durant les deux années précédentes. Le rapport de la Bundesbank interprète cela comme une réaction des entreprises à l'introduction du salaire minimum (Bundesbank, 2015).

Il n'est pas encore possible d'évaluer précisément et de manière globale l'impact de l'introduction du salaire minimum sur l'évolution du coût salarial, étant donné sa mise en œuvre récente. C'est néanmoins une question qui sera suivie lors des prochains Rapports techniques.

Tant en 2013 qu'en 2014, les recommandations<sup>20</sup> de la Commission européenne concernant les salaires allemands visaient à ce que l'Allemagne maintienne des conditions permettant à la croissance des salaires de soutenir la demande intérieure et réduise à cet effet les impôts et cotisations sociales élevés, notamment sur les bas salaires. Les recommandations de la Commission européenne de juillet 2015 concernant les salaires reviennent à nouveau sur la nécessité de réduire les impôts et cotisations sociales élevés sur les bas salaires (Commission européenne, 2015a). Dans son programme national de réforme de 2015, le Gouvernement allemand explique cependant qu'il considère son système de taxation comme étant approprié et ne présente aucune mesure visant à répondre aux recommandations de la Commission à ce sujet (Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, 2015).

---

<sup>19</sup> Voir article « Le salaire minimum en Allemagne » dans la Lettre mensuelle n°212.

<sup>20</sup> Les États membres doivent traduire ces recommandations dans les décisions qu'ils prendront sur les budgets, les réformes structurelles et les politiques sociales et de l'emploi.

Étant donné la présence fréquente de clauses dérogatoires sur les salaires dans les CCT<sup>21</sup> et le manque d'études disponibles à ce sujet, il est intéressant de mettre en parallèle l'évolution des salaires conventionnels et des salaires bruts afin de vérifier que les données d'évolution des salaires conventionnels ne surestiment pas l'évolution des salaires effectifs<sup>22</sup> et ne tronquent ainsi nos conclusions quant à la tendance relative à l'évolution du coût salarial. Le tableau suivant donne un aperçu de l'évolution de la dérive salariale (différence entre la croissance des salaires bruts horaires et la croissance des salaires conventionnels horaires) en Allemagne, depuis 1996.

Au regard du Tableau 1-14, il apparaît que la dérive salariale ait alterné entre positive et négative sur la période étudiée. Plus précisément, elle est négative sur la période 2004-2007 (-0,4% en moyenne annuelle) correspondant à une période de modération salariale. Elle est de nouveau négative en 2010 (impact de la crise ?) et en 2014. Cela signifie que, durant ces périodes, les salaires effectifs ont augmenté moins vite que les salaires conventionnels. La dérive salariale redevient positive pour les deux premiers trimestres de 2015 (voir encadré ci-dessous sur le choix de la source des données trimestrielles). Cela incite à la prudence en matière de prévisions des salaires car ces dernières reposent sur la tendance en matière d'évolution des salaires conventionnels. Il faudra attendre d'avoir des données couvrant une période de temps plus large pour pouvoir conclure quant à l'impact de l'introduction du salaire minimum sur la dérive salariale.

Tableau 1-14 : Dérive salariale en Allemagne, ensemble de l'économie, 1996- 2014

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015q1	2015q2
Croissance des salaires conventionnels	1,4%	1,9%	2,9%	2,1%	2,1%	2,6%	1,9%	0,8%	0,9%	0,9%	1,4%	2,7%	2,1%	1,6%	1,7%	2,7%	2,4%	3,0%	2,4%	2,4%
Croissance des salaires bruts horaires	1,0%	1,4%	2,5%	2,9%	2,8%	2,0%	1,6%	0,8%	1,1%	-0,8%	1,2%	2,9%	3,8%	0,9%	2,8%	4,0%	2,8%	1,9%	2,5%	2,8%
Dérive salariale	-0,4%	-0,4%	-0,4%	0,8%	0,7%	-0,6%	-0,3%	0,1%	0,3%	-1,7%	-0,2%	0,2%	1,7%	-0,7%	1,1%	1,2%	0,4%	-1,1%	0,1%	0,4%

Note : La dérive salariale est définie comme le rapport entre l'évolution des salaires bruts horaires et l'évolution des salaires conventionnels. Les croissances trimestrielles sont calculées par rapport au trimestre de l'année précédente. Le champ couvert par les données annuelles des salaires bruts horaires est l'ensemble de l'économie, pour des raisons de cohérence avec le champ couvert par l'indice des salaires conventionnels allemand.

Sources : Bundesbank, DESTATIS, Eurostat, calculs secrétariat CCE

<sup>21</sup> Les clauses dérogatoires sont traitées de manière plus approfondie dans la note documentaire à paraître « Caractéristiques de la négociation salariale dans les pays de référence ».

<sup>22</sup> Soulignons qu'au contraire de l'indice des salaires conventionnels belges, l'indice allemand est pondéré selon une pondération qui est représentative de l'évolution de la structure de l'emploi par branche (pour plus de précision, voir la Lettre mensuelle n°187). Si l'évolution des salaires bruts horaires est affecté par un effet de composition sectoriel (car ils suivent l'évolution de la structure de l'emploi des comptes nationaux) cet effet affectera donc aussi l'indice des salaires conventionnels.

### Encadré 1-1 : Choix de la source pour les données trimestrielles de salaires bruts horaires

Il existe deux types de données pour estimer l'évolution trimestrielle des salaires bruts horaires: les comptes nationaux publiés par les instituts nationaux de statistique, et l'Indice du coût de la main d'œuvre publié par Eurostat.

L'indice du coût de la main d'œuvre est un indicateur conjoncturel publié par Eurostat qui vise à obtenir rapidement des informations sur l'évolution des coûts salariaux horaires. Il se base, selon les États membres, soit sur des données d'enquête, soit sur des données administratives. Les comptes nationaux quant à eux se basent essentiellement sur des données administratives.

L'inconvénient de l'indice des coûts de la main d'œuvre est qu'afin de respecter les délais imposés par Eurostat, les États membres sont tenus de fournir les données à Eurostat dans un délai très court, ce qui affecte la qualité des données (par exemple elles peuvent être non représentatives). De plus, au contraire des comptes nationaux, les données ne sont pas révisées lorsque des informations plus complètes sont disponibles<sup>23</sup>.

Au vu de la plus faible qualité des données de l'indice des coûts de la main d'œuvre et des différences observées entre les deux séries, notre choix se porte sur les données trimestrielles des comptes nationaux. Ceci d'autant plus qu'au moment de l'écriture de ce rapport, l'indice du coût de la main d'œuvre ne dispose pas d'information plus récente que les comptes nationaux trimestriels allemands.

### 1.6.2 Evolution récente des salaires et contexte de la négociation salariale aux Pays Bas

Au début des années 80', les Pays-Bas sont confrontés à un important problème de compétitivité de l'économie et y répondent par la conclusion des accords de Wassenaar (1982), ceux-ci réformant le cadre juridique de la négociation collective et prévoyant une forte modération salariale<sup>24</sup>. Les Pays-Bas évitent ainsi la dévaluation (Borghans et Kriechel, 2007, p. 3). Dans ce nouveau cadre, des pactes sociaux tripartites, dont un volet pilote l'évolution des salaires, sont régulièrement conclus. Cela a été le cas au cours des années nonante: suite au ralentissement économique de 1992-1993, deux accords sont conclus, "Een adempauze", en 1993, et "Een nieuwe koers", en 1994 (de Beer, 2009). De même, en novembre 2002, le gouvernement et les partenaires sociaux ont conclu un pacte social qui prévoit un plafond de 2,5% à l'augmentation des salaires en 2003 contre des réductions de taxes et de cotisations sociales de la part du gouvernement. L'année suivante, en octobre 2003, le gouvernement et les partenaires sociaux se sont accordés sur un ensemble de mesures visant à lutter contre la crise économique. Parmi celles-ci, un gel des salaires nominaux conclus pour 2004 et 2005 (van het Kaar, 2003). En mars 2009, en réponse à la crise, des accords ont été conclus entre les partenaires sociaux et le gouvernement<sup>25</sup> dont un volet prône la modération salariale via une croissance des salaires ne dépassant pas l'inflation, voire une absence d'augmentation des salaires nominaux (en néerlandais: "de nullijn"). Les interlocuteurs sociaux ont conclu un nouveau pacte tripartite en avril 2013 consacré à

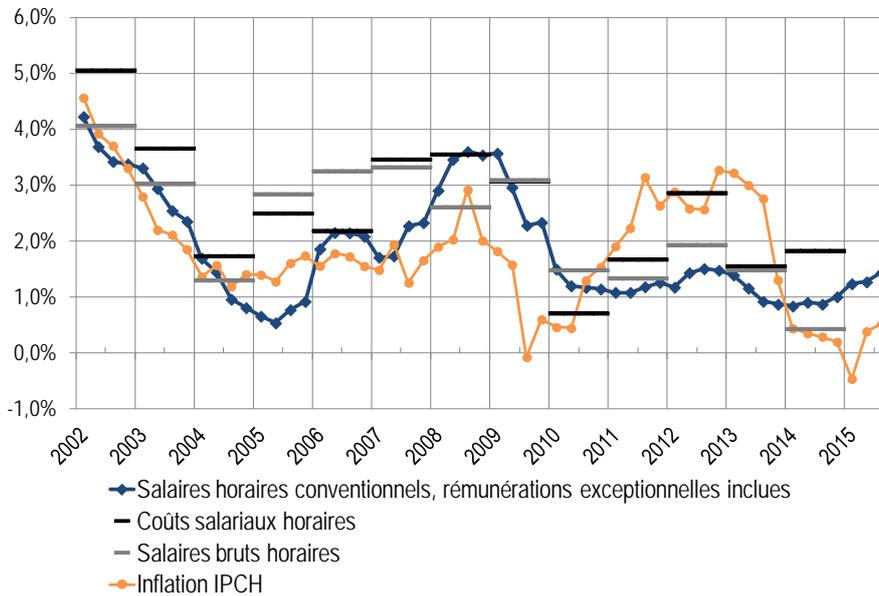
<sup>23</sup> Pour une comparaison détaillée de l'indice du coût de la main d'œuvre et des comptes nationaux en ce qui concerne les données belges, voir la note du Secrétariat CCE 2012-0781.

<sup>24</sup> Pour davantage d'informations à ce sujet, nous renvoyons à la note à paraître « Caractéristiques de la négociation salariale dans les pays de référence ».

<sup>25</sup> « Un accord tripartite est trouvé en mars 2009 sur un « paquet de mesures » contre la crise. Le principe de modération salariale, respecté dans les négociations menées depuis le début de l'année 2009, sera maintenu jusqu'en 2012 avec un taux d'augmentation des salaires qui ne doit pas dépasser celui de l'inflation » (Freyssinet, 2010, p. 11).

l'emploi et la résorption du chômage entré en vigueur en 2014 et dont les dernières mesures entrent en application en 2016<sup>26</sup>.

Graphique 1-4 : Evolution du salaire horaire aux Pays-Bas, ensemble de l'économie



Sources : CPB (2012); CBS; OCDE; calculs du secrétariat

Note : les données de salaires conventionnels, de coûts salariaux horaires et de salaires bruts concernent l'ensemble de l'économie.

Entre 2011 et 2013, la croissance des salaires conclus collectivement dans le secteur marchand<sup>27</sup> avoisinait 1% et se trouvait en-dessous de l'inflation. Avec la chute de l'inflation, en 2014, les salaires conventionnels augmentent pour la première fois en quatre ans en termes réels, même si leur croissance nominale reste très modérée (1% en moyenne annuelle). Au regard des premières données disponibles, il semblerait que la tendance soit identique pour 2015. Notons que l'augmentation des prix a été nettement moins élevée en 2014 qu'en 2013, où l'inflation s'élevait à 2,5%, poussée par l'augmentation de la TVA. L'évolution des salaires bruts, dans le secteur marchand se chiffre, en 2014, à 0,4%, une augmentation inférieure à celle des salaires conclus collectivement, ce qui reflète une dérive salariale négative. L'évolution du coût salarial horaire est plus importante que celle des salaires bruts, ce qui est attribuable à des augmentations de cotisations patronales (cotisations sociales pour l'assurance-chômage et l'assurance maladie) (Centraal Planbureau, 2015).

D'après les premières données disponibles et publiées dans le « Macro Economische Verkenning 2016 » du Centraal Planbureau (2015), les augmentations de salaires conclus collectivement dans le secteur marchand en 2015 s'élèvent à 1,3%, soit sensiblement la même chose que ce qui était observé durant les deux années précédentes. Pour 2016, la croissance des salaires conventionnels attendue par le Centraal Planbureau est de 1,4%. Tant pour 2015 que pour 2016, l'augmentation relativement limitée des salaires conclus collectivement peut s'expliquer à la fois par une faible inflation (due principalement aux produits énergétiques) et par un chômage élevé. Notons que les augmentations conventionnelles conclues pour 2015 et 2016 se situent au-dessus de l'inflation (respectivement 0,5% en 2015 et 1,1% en 2016). Les augmentations des salaires dans la fonction publique conclues pour

<sup>26</sup> Nouveau système concernant les licenciements.

<sup>27</sup> Le concept secteur marchand du CPB est défini comme "De bedrijven in alle bedrijfstakken behalve overheid, gezondheids- en welzijnzorg, verhuur van en handel in onroerend goed en delfstoffenwinning". Exprimé en codes NACE: S1-B-L-O-P-Q.

2015 (2,1%) et 2016 (2,6%) sont sensiblement plus élevées que dans le secteur marchand et résultent de l'accord trouvé en juillet 2015 qui suit plusieurs années durant lesquelles les augmentations salariales dans le secteur public étaient limitées (nullijn depuis 2011 et jusque 2014 compris). Du point de vue des cotisations sociales, le « Macro Economische Verkenning 2016 » pointe une diminution de celles-ci en 2015, principalement attribuable à la baisse de la cotisation pension, et une augmentation en 2016 suite à l'augmentation des primes pour la sécurité sociale (Centraal Planbureau, 2015).

Dans ses dernières recommandations de juillet 2015 pour les Pays-Bas, la Commission européenne ne formule rien concernant les salaires.

En conclusion, il semble que la tendance d'une évolution des salaires relativement modérée mais supérieure à l'inflation, amorcée en 2014, se poursuive en 2015. Cette croissance des salaires réels pour la première fois depuis quatre ans est à souligner, au même titre que la fin du gel des salaires dans la fonction publique.

### 1.6.3 Evolution récente des salaires et contexte de la négociation salariale en France

Après l'évolution atypique du salaire horaire de base suite au passage aux 35 heures (entre 1999 et 2003), celui-ci suit une évolution relativement stable, comprise entre 2% et 3% (en termes nominaux), jusqu'en 2010. A partir de 2010, la France entre dans une période d'évolution plus lente de la dynamique salariale: le gel du point d'indice de la fonction publique (à partir de 2010) et la stricte application des règles de revalorisation du Smic<sup>28</sup> (excepté en 2012 où ont lieu deux revalorisations, dont une inhérente à un coup de pouce) font progresser les salaires conventionnels moins vite que l'inflation. A partir de 2013, l'évolution des salaires conventionnels continue à suivre la tendance des trois dernières années et progresse lentement (entre 1% et 2%, en moyenne annuelle). Cependant, à la différence des trois années précédentes, l'évolution des salaires conventionnels est plus importante que celle de l'inflation, cette dernière ralentissant progressivement depuis 2012.

#### Encadré 1-2 : l'importance du Smic dans l'analyse de l'évolution des salaires en France

L'analyse qui suit, relative aux développements récents des salaires en France, accorde une importance non-négligeable aux revalorisations du Smic, le salaire minimum interprofessionnel de croissance (salaire minimum en vigueur en France).

En effet, il existe, en France, un salaire minimum horaire brut légal en-dessous duquel aucun salarié ne peut être rémunéré (le Smic). Le Smic a, théoriquement, trois sources d'augmentation<sup>29</sup> (INSEE, 2013) :

- Il est revalorisé annuellement (au premier janvier), en fonction de l'évolution de l'indice mensuel des prix à la consommation (IPC) hors tabac pour les ménages du premier quintile de la distribution des niveaux de vie<sup>30</sup>. Cette revalorisation est augmentée de la moitié de la croissance du pouvoir d'achat du salaire horaire moyen des ouvriers et employés<sup>31</sup>.

<sup>28</sup> Déjà depuis 2006.

<sup>29</sup> Le fonctionnement de celles-ci a été revu au premier janvier 2014.

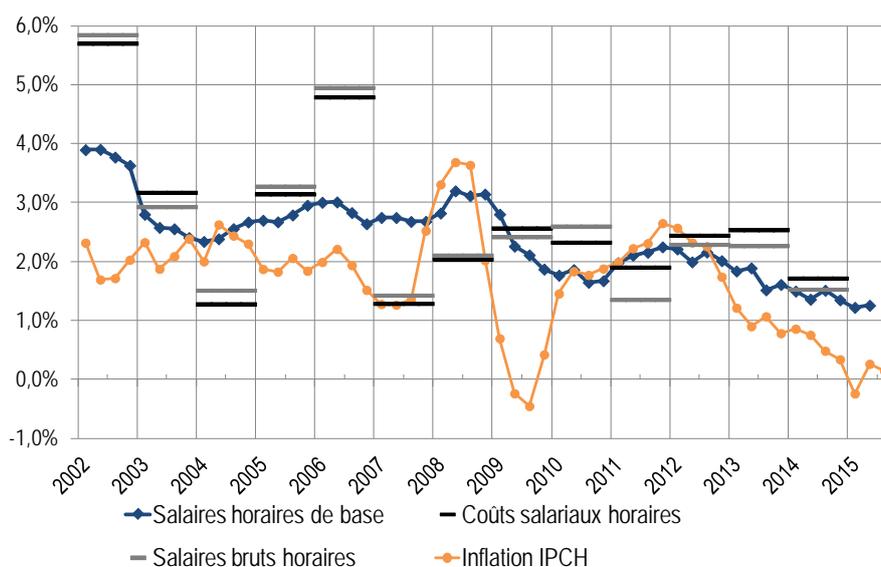
<sup>30</sup> Avant 2014, la mesure de l'inflation servant à la revalorisation du Smic était l'IPC hors tabac. Le nouvel indice, davantage ciblé sur les salariés à faible revenu, permet de mieux prendre en compte le poids des dépenses contraintes (loyer, énergie notamment) qui pèsent sur ces ménages.

<sup>31</sup> Et non plus des seuls ouvriers, comme c'était le cas avant 2014.

- En outre, si, en cours d'année, l'IPC a augmenté d'au moins 2%, le Smic est immédiatement revalorisé (donc, il se peut qu'il soit revalorisé à la fois en décembre, en cas de dépassement du seuil d'augmentation de l'IPC, et également en janvier, conséquence de la revalorisation annuelle; c'est ce qui s'est produit en décembre 2011 et janvier 2012).
- Une troisième source d'augmentation du Smic est un « coup de pouce » décidé par le gouvernement. A titre d'exemple, le dernier « coup de pouce » au Smic accordé par le gouvernement a eu lieu en juillet 2012 (+2%). Celui-ci constituait en fait un à-valoir au titre de l'inflation constatée au premier semestre (+1,4%) et un coup de pouce de +0,6%.

L'importance de l'évolution du Smic dans la formation des salaires en France est due à deux raisons : d'une part, le niveau élevé du Smic (1445,38 euros brut mensuels en janvier 2014) fait qu'une partie importante des salariés (plus de 10% de l'ensemble des salariés français, en 2011, selon une étude de la DARES) est payée au niveau du Smic. L'évolution du Smic a donc un effet direct important sur l'évolution des salaires en France. D'autre part, l'évolution du Smic génère également un effet de diffusion (plus ou moins important) sur le reste de la grille des salaires, cet effet dépendant de la source de la revalorisation (l'indexation sur les prix, l'indexation sur la moitié de la croissance du pouvoir d'achat du salaire horaire moyen des ouvriers et employés et les coups de pouce) (Cette, Chouard et Verdugo, 2011).

Graphique 1-5 : Evolution du salaire horaire en France, branches marchandes non-agricoles<sup>32</sup>



Note : les données de salaires conventionnels concernent les branches marchandes non-agricoles. Pour des raisons de cohérence, on a recalculé l'évolution du coût salarial horaire et des salaires bruts horaires retirant de l'ensemble de l'économie les branches de l'agriculture, sylviculture et pêche, l'administration publique, les activités des ménages en tant qu'employeurs.

Sources : Minefi; OCDE; INSEE; calculs propres du secrétariat

En France, la formation des salaires est influencée par un concept-clé : le salaire minimum (le Smic, voir encadré), les variations de celui-ci se répercutant sur le salaire moyen de manière non-négligeable<sup>33</sup> avec un effet retard.

<sup>32</sup> Le salaire mensuel de base (SMB) ne comprend ni les primes (sauf, le cas échéant, la prime liée à la réduction du temps de travail), ni les heures supplémentaires. Il s'agit d'un salaire brut, avant déduction des cotisations sociales et avant versement des prestations sociales.

<sup>33</sup> Pour davantage de précisions, se référer à l'article « Le salaire minimum en France », dans la Lettre mensuelle n°211.

Les négociations salariales de 2014 ont eu lieu dans un contexte d'inflation très faible et de revalorisation du SMIC de +1,1% au premier janvier 2014. Cela explique que, comme en 2013, les augmentations salariales accordées dans les branches sont plus faibles (comparativement à 2012, par exemple), et suivent la tendance tracée par l'évolution du Smic, de l'indice du salaire mensuel de base (SMB) de l'ensemble des salariés et du salaire horaire de base des ouvriers et des employés (SHBOE), ces derniers croissant tous deux de 1,4%. Selon le Rapport du groupe d'experts sur le Smic<sup>34</sup>, il apparaît que, ces dernières années, 9 branches sur 10 abordent la revalorisation du Smic de janvier avec des bas de grille à peine supérieurs ou se trouvant au niveau du Smic. Cette proximité du niveau des bas de grille avec le Smic entraîne un décalage après chaque revalorisation du salaire minimum, l'activité conventionnelle d'une majorité de branches ayant alors pour but de rattraper le Smic et de préserver l'éventail salarial. C'est pourquoi on observe une plus forte activité conventionnelle les années où le Smic connaît plusieurs revalorisations (comme en 2011 et 2012, par exemple). La France se trouve actuellement dans une situation où l'éventail des salaires s'est tassé<sup>35</sup> suite à l'effort fait pour que les bas de grille rattrapent le Smic et s'est stabilisé entre 2007 et 2014<sup>36</sup>. Le Rapport met en avant que les hiérarchies salariales resserrées ne parviennent pas à progresser dans un contexte de niveau des bas de grille proche du Smic, l'activité conventionnelle ne servant qu'au rattrapage du Smic. L'ensemble de la grille salariale évolue ainsi au rythme du salaire minimum (Groupe d'experts, 2014).

Le Rapport met également en avant le fait que, dans le contexte actuel d'une croissance faible, de la montée du chômage et du coût du travail évoluant plus vite que la productivité, le Smic ne sera pas revalorisé autrement en 2015 que par la revalorisation automatique prévue en janvier (pas de coup de pouce). En effet, le Rapport explique qu'une hausse de 1% du Smic entraîne une baisse relativement limitée de la pauvreté (-0,1%) et que son impact sur la distribution des niveaux de vie est diffus. En outre, il pointe les conséquences négatives d'une hausse du Smic sur l'emploi et les finances publiques (à travers les allègements de cotisations patronales sur les bas salaires) (Groupe d'experts, 2014).

Du point de vue de l'évolution des salaires dans la fonction publique, le point d'indice de la fonction publique est gelé depuis 2010 et jusque 2015 inclus, soit 5 années consécutives où les salaires nominaux des fonctionnaires restent inchangés, hors évolution barémique. La discussion sera ouverte à ce sujet en février 2016 afin de voir ce qu'il advient de cette mesure pour les années à venir.

---

<sup>34</sup> La loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail a mis en place un groupe d'experts ayant pour mission de se prononcer chaque année sur l'évolution du SMIC. Celui-ci est composé de 5 personnalités sélectionnées en fonction de leur compétence et de leur expérience dans le domaine économique et social. Elles sont nommées par arrêté du Premier ministre et sur proposition des ministres chargés du Travail, de l'Emploi et de l'Economie. Leur mandat est irrévocable et est fixé pour une durée de 4 ans. Les membres actuels du groupe d'experts sont Pierre Cahuc (Professeur, École Polytechnique et Centre de recherche de l'INSEE), Eve Caroli (Professeure à l'Université Paris-Dauphine et chercheuse au LEDaLEGOS et à l'École d'économie de Paris), Dominique Goux (Chercheuse au laboratoire de sociologie quantitative du CREST), Stefano Scarpetta (Directeur du département de l'emploi, du travail et des affaires sociales, OCDE).

<sup>35</sup> Par « tassement de l'éventail des salaires », on entend le fait que les augmentations du bas de grille ne sont pas répercutées entièrement sur toute la grille.

<sup>36</sup> En effet, depuis 2010, le comité de suivi de la négociation collective s'intéresse à la prise en compte des revalorisations du Smic dans l'ensemble des grilles de salaire, afin d'éviter un tassement de l'éventail des salaires.

En 2013 a été lancée la mesure du "Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi" (CICE) destinée à baisser le coût du travail. Il s'agit d'un dispositif général dont l'assiette liée à la masse salariale brute ouvre droit à un crédit d'impôt. L'assiette de ce crédit d'impôt est constituée par les rémunérations brutes soumises aux cotisations sociales versées par les entreprises, limitées à 2,5 fois le Smic. Le taux du CICE s'élevait à 4% de la masse salariale brute des salariés rémunérés jusqu'à 2,5 fois le Smic en 2013 (il n'est comptabilisé qu'à partir de 2014 sous forme de subsides à la production, dans le poste D.39). Ce taux est passé à 6% en 2014<sup>37</sup>. Notons que la réduction du coût du travail induite par le CICE a été en partie financée par la hausse (applicable à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014) du taux intermédiaire de TVA (de 7 % à 10 %) et du taux normal de TVA (de 19,6 % à 20 %) et par le renforcement de la fiscalité environnementale (Comité de suivi du Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi, 2014).

Dans le cadre de la réforme des retraites, une hausse progressive et modérée des cotisations vieillesse s'est amorcée en 2014. Ainsi, le gouvernement a décidé d'augmenter les cotisations salariales et patronales de 0,15 point en 2014 puis +0,05 point par an jusqu'en 2017. A terme, c'est donc une hausse de 0,3 point que prévoit la réforme sur le salaire brut, et même de 0,6 point si l'on combine la part salariale et la part patronale. Cela ne donnera pas lieu à une augmentation du coût du travail, car cette mesure sera compensée par une baisse équivalente des cotisations famille. En effet, au 1<sup>er</sup> janvier 2015, les mesures de baisse du coût du travail du Pacte de responsabilité et de solidarité ont été mises en œuvre : exonération des cotisations patronales versées aux Urssaf<sup>38</sup> au niveau du Smic, c'est-à-dire une exonération complète pour les employeurs des cotisations de sécurité sociale (donc hors cotisations chômage, retraites complémentaires et prélèvements affectés en dehors de la sécurité sociale) via une baisse des cotisations familiales de 1,8 point pour les salaires allant jusqu'à 1,6 Smic et la révision du barème des allègements existants<sup>39</sup> jusqu'à 1,6 fois le Smic.

En juillet 2014, la Commission recommande à la France de « maintenir les réductions du coût du travail découlant du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi et du pacte de responsabilité et de solidarité, notamment en les mettant en œuvre comme prévu en 2016; évaluer l'efficacité de ces dispositifs en tenant compte des rigidités du marché du travail et du marché des produits; réformer, en concertation avec les partenaires sociaux et conformément aux pratiques nationales, le processus de formation des salaires pour que ceux-ci évoluent au même rythme que la productivité; veiller à ce que les évolutions du salaire minimum soient compatibles avec les objectifs de promotion de l'emploi et de la compétitivité » (Commission européenne, 2015b). La France y répond dans son programme national de réforme en argumentant que, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016, les cotisations d'allocations familiales payées par les employeurs pour les salaires compris entre 1,6 et 3,5 Smic seraient diminuées de 1,8 points de pourcent. En outre, la France argumente que, « avec l'entrée en vigueur du Pacte de responsabilité et de solidarité, les cotisations sociales versées par les employeurs aux organismes de sécurité sociale sont désormais nulles au niveau du salaire minimum (ie hors cotisations chômage,

---

<sup>37</sup> Le CICE a été mis en place en 2013 mais il n'apparaît nulle part dans la comptabilité nationale en 2013 puisque c'est en 2014 que les entreprises recevront le crédit d'impôt de l'ordre de 4% de la masse salariale brute des salariés rémunérés jusqu'à 2,5 fois le Smic de 2013. Le CICE n'affectera donc la rubrique D.39 qu'à partir de 2014. A partir de 2015, ce qui apparaîtra dans le D39, ce ne sont plus les 4% de la masse salariale brute des salariés rémunérés jusqu'à 2,5 fois le Smic mais 6% de la masse salariale brute des salariés rémunérés jusqu'à 2,5 fois le Smic de 2014. En pourcentage de la masse salariale du secteur privé, il représente moins de 2% en 2014 (1,27% en 2014, 1,95% en 2015 et 2,09% en 2016) (voir note (para)fiscalité 2015).

<sup>38</sup> Unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales.

<sup>39</sup> Les cotisations sociales patronales ont été rendues progressives : depuis le dispositif d'allègement dégressif « Fillon », institué pour toutes les entreprises en 2003, le taux réel des cotisations sociales patronales sécu au niveau du Smic n'est pas de 30% mais d'environ 4,4%. Pour 1,1 Smic, ce taux est d'environ 10,7 %, et de 20,4 % pour 1,3 Smic. C'est simplement à compter de 1,6 Smic que l'on retrouve le taux forfaitaire d'environ 30%.

retraites complémentaires et prélèvements affectés en dehors de la sécurité sociale) ». La France souligne finalement l'évolution modérée du Smic et le gel du point d'indice de la fonction publique qui a été poursuivi en 2014 et 2015 (lois de finances 2014 et 2015, absence de revalorisation depuis 2010).

En conclusion, il semble que la croissance des salaires conventionnels se fasse plus modérée depuis 2013 en raison de la faible inflation et des faibles revalorisations du Smic, celles-ci se limitant à la revalorisation annuelle de janvier (pour les raisons explicitées ci-dessus). Cependant, on observe, depuis 2013, une croissance réelle des salaires conventionnels, ce qui n'était plus arrivé depuis 2009. En outre, il sera intéressant de voir ce qu'il adviendra du gel du point d'indice dans la fonction publique à la suite des discussions qui auront lieu en février 2016.



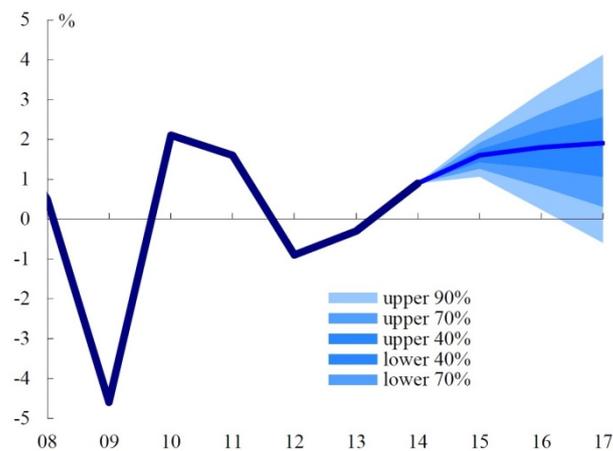
## 2 Annexes

## 2.1 Annexe 1 : annexe à la section relative à la conjoncture

Le Graphique 2-1 présente les intervalles de confiance concernant les perspectives de la CE en matière de croissance du PIB dans la zone euro. Nous constatons que cet intervalle est relativement large pour 2016.

Nous remarquons également que la probabilité d'une croissance inférieure aux prévisions dans la zone euro est considérée comme plus forte que la probabilité d'une croissance supérieure. Nous approfondissons ce point dans la discussion des risques relatifs aux scénarios de croissance.

Graphique 2-1 : Intervalle de confiance relatif à la projection de croissance du PIB de la zone euro de la CE

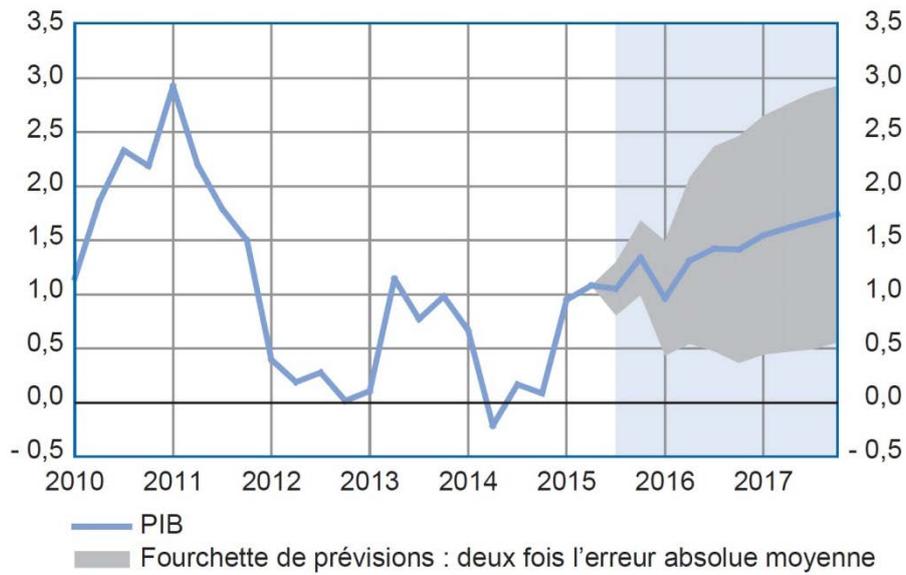


Source : CE (European Economic Forecast, automne 2015)<sup>40</sup>

Les perspectives de croissance du PIB allemand de la JEF qui se situent dans un intervalle de confiance de 68 % sont p. ex. comprises entre 1,6% et 2,0% pour 2015 et entre 0,3% et 3,3% pour 2016. La Bundesbank estime que les risques positifs et négatifs vis-à-vis de la croissance économique allemande sont en équilibre. Le Graphique 2-2 et le Graphique 2-3 illustrent également la grande marge d'incertitude concernant les perspectives pour les Pays-Bas et la France.

<sup>40</sup> NB : Il manque dans la légende « lower 90% ».

Graphique 2-2 : Incertitudes relatives aux perspectives du PIB français de la BdF (en %)



Source : Banque de France

Graphique 2-3 : Incertitudes relatives aux perspectives du PIB néerlandais du CPB



Source : CPB

## 2.2 Annexe 2 : bibliographie

### *Bibliographie relative à la section relative à l'évolution récente des salaires et contexte de la négociation salariale dans les pays de référence*

BISPINCK, Reinhard, WSI Tarifarchiv (2015), Tarifpolitischer Halbjahresbericht, Eine Zwischenbilanz der Lohn- und Gehaltsrunde 2015, 31p.

BORGHANS, Lex et Ben KRIECHEL (2007), "Wage structure and labor mobility in the Netherlands, 1999-2003", *Working Paper*, nr.13210, National Bureau Of Economic Research, Cambridge, 34p.

BUNDESBANK (2015), Monthly report, August 2015, vol 67 n°8, 86p.

BUNDESMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT UND ENERGIE (2015), Nationales Reformprogramm 2015, 70p.

CENTRAAL PLANBUREAU (2015), Macro Economische Verkenning, 108p.

COMITÉ DE SUIVI DU CRÉDIT D'IMPÔT POUR LA COMPÉTITIVITÉ ET L'EMPLOI (2014), Rapport 2014, 117 p.

COMMISSION EUROPEENNE (2015a), Council recommendation of 14 July 2015 on the 2015 National Reform Programme of Germany and delivering a Council opinion on the 2015 Stability Programme of Germany (2015/C 271/01), Journal officiel de l'Union européenne, C 271, volume 58.

COMMISSION EUROPEENNE (2015b), Recommandation du Conseil du 14 juillet 2015 concernant le programme national de réforme de la France pour 2015 et portant avis du Conseil sur le programme de stabilité de la France pour 2015 (2015/C 272/14) , Journal officiel de l'Union européenne, C 272 volume 14

DE BEER, Paul (2009), "Recentralisatie", Column in *Zeggenschap*, vol 20 n° 2, juin 2009, p.9

GROUPE D'EXPERTS (2014), Salaire minimum interprofessionnel de croissance, Rapport du groupe d'experts, 94 p.

FREYSSINET, Jacques (2010), Les reponses tripartites à la crise economique dans les principaux pays d'Europe occidentale, Document de travail numéro 12, Bureau international du Travail, Genève, 40 p.

INSEE (2013), Salaire minimum de croissance/SMIC, site Internet : <http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/salaire-min-interprof-croiss.htm>

PROJEKTGRUPPE GEMEINSCHAFTSDIAGNOSE (2015), Gemeinschafts, Deutsche Konjunktur stabil Wachstumspotenziale heben, Herbst 2015, 88p.

VAN HET KAAR (2003), Pay freeze agreed for 2004-5, European Industrial relations observatory on-line, site Internet: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2003/10/feature/nl0310103f.htm>

### *Bibliographie relative à la section relative à la conjoncture*

EUROPEAN COMMISSION (2015), "Country Report Belgium 2015", COM(2015) 85, March, 83 blz.