



RAPPORT EMPLOI COMPÉTITIVITÉ

CCE 2017-0080

Partie 1





Rapport 2016 sur la promotion de l'Emploi et la sauvegarde préventive de la Compétitivité

10.01.2017

Le rapport 2016 sur la promotion de l'Emploi et la sauvegarde préventive de la Compétitivité est composé de deux parties :

- la Partie 1 est rédigée sous la responsabilité du secrétariat du CCE
- la Partie 2 est rédigée sous la responsabilité des interlocuteurs sociaux siégeant au CCE

Table des matières

Partie 1	7
Introduction.....	8
1. Rapport technique du secrétariat du Conseil Central de l'Economie concernant les marges maximales disponibles pour l'évolution du coût salarial et le handicap des coûts salariaux	12
1.1 Cadrage	12
1.2 Handicap salarial 1996-2015.....	12
1.3 Prévision pour 2016 pour la Belgique.....	12
1.4 Prévisions pour 2016-2017-2018 dans les pays de référence	14
1.4.1 Présentation des sources des prévisions.....	14
1.4.2 Prévisions	17
1.5 Marge maximale disponible.....	18
1.5.1 Choix de la méthode agrégative	18
1.5.2 Marge maximale disponible par source.....	19
1.6 Annexe.....	22
1.6.1 Annexe 1 : Correction pour l'impact du secteur public	22
1.6.2 Annexe 2 : Neutralisation des baisses de cotisations sociales du tax-shift	26
2. Conjoncture.....	28
2.1 Distinction entre les scénarios de croissance par institut	28
2.2 Risques et incertitudes	31
2.3 Annexe.....	33
3. Evolution récente des salaires et contexte de la négociation salariale dans les pays de référence.....	35
3.1 Allemagne	35
3.2 Pays-Bas.....	39
3.3 France.....	40
Bibliographie.....	45
4. L'écart salarial entre les femmes et les hommes.....	46
4.1 Contexte.....	46
4.2 Comprendre le phénomène : des chiffres	46
4.2.1 L'écart salarial annuel et horaire	46
4.2.2 Variables sous-jacentes.....	48
4.2.3 Différences au sein des avantages extra-légaux	52
4.3 Analyse des classifications de fonctions	54
4.4 Annexe.....	56
Bibliographie.....	58

Liste d'une figure

Figure 1-1 : Les différentes étapes du calcul de la marge maximale.....	10
---	----

Listes des tableaux

Tableau 1-1 : Évolution du handicap salarial entre 1996 et 2015	12
Tableau 1-2 : Projections de croissance du coût salarial horaire pour 2016 (Banque nationale, décembre 2016)	12
Tableau 1-3 : Étapes du calcul de la croissance du coût salarial horaire en 2016 neutralisé pour les baisses de cotisations patronales du tax-shift et pour l'intégration du 1% de non versement de précompte dans les diminutions de charges patronales (millions d'euros)	13
Tableau 1-4 : Décomposition du montant des réductions de cotisations patronales (millions d'euros) dans le cadre du tax-shift et du pacte de compétitivité (BNB)	14
Tableau 1-5 : Prévisions de coût salarial par personne dans l'ensemble de l'économie	17
Tableau 1-6 : Prévisions de coût salarial par heure dans l'ensemble de l'économie	17
Tableau 1-7 : Prévisions de coût salarial par heure dans le secteur privé	17
Tableau 1-8 : Prévisions utilisées pour la marge maximale disponible de la Commission européenne	19
Tableau 1-9 : Sources des données utilisées dans le tableau 1-8 (Commission européenne)	19
Tableau 1-10 : Prévisions utilisées pour la marge maximale disponible de l'OCDE	19
Tableau 1-11 : Sources des données utilisées dans le tableau 1-10 (OCDE)	20
Tableau 1-12 : Prévisions utilisées pour la marge maximale disponible des banques nationales	20
Tableau 1-13 : Sources des données utilisées dans le tableau 1-12 (banques nationales)	20
Tableau 1-14 : Prévisions utilisées pour la marge maximale disponible des prévisions nationales	20
Tableau 1-15 : Sources des données utilisées dans le tableau 1-14 (prévisions nationales)	21
Tableau 1-16 : Calcul du terme de correction selon la source de donnée choisie pour les prévisions	21
Tableau 1-17 : Marge maximale disponible par Institution (cohérence des sources par année et par pays), indexation BNB	21
Tableau 1-18 : Détails du calcul des prévisions de croissance du coût salarial par personne dans l'ensemble de l'économie	23
Tableau 1-19 : Détails du calcul des prévisions de croissance du coût salarial par personne dans les BMNA	24
Tableau 1-20 : Détails du calcul des prévisions de croissance du coût salarial par personne dans l'ensemble de l'économie hors les branches marchandes non-agricoles	25
Tableau 2-1 : Hypothèses concernant le prix du pétrole et le cours de change par institut	28
Tableau 2-2 : Comparaison entre les scénarios de croissance pour la zone euro par institut	29
Tableau 2-3 : Indicateurs du contexte macro-économique des perspectives salariales	30
Tableau 2-4 : Croissance annuelle du PIB en volume, taux de chômage et inflation, estimations (en %)	31
Tableau 3-1 : Dérive salariale en Allemagne, ensemble de l'économie, 1996- 2016	38
Tableau 4-1 : Écart salarial annuel et horaire, Belgique, 2007-2014	47
Tableau 4-2 : Ecart salarial horaire, comparaison internationale, 2007-2014	48
Tableau 4-3 : Décomposition Oaxaca-Blinder de l'écart salarial horaire, année 2013	49
Tableau 4-4 : Sources et définitions des données	56
Tableau 4-5: Nombre de diplômés et proportion de femmes, par domaine d'étude, 2014	57

Listes des graphiques

Graphique 2-1 : Intervalle de confiance relatif à la projection de croissance du PIB de la zone euro de la CE	33
Graphique 2-2 : Incertitudes relatives aux perspectives du PIB allemand de la Bundesbank (croissance annuelle en %).....	33
Graphique 2-3 : Incertitudes relatives aux perspectives du PIB néerlandais du CPB	34
Graphique 2-4 : Incertitudes relatives aux perspectives du PIB français de la BdF (croissance annuelle mobile en %)	34
Graphique 3-1 : Evolution du salaire horaire en Allemagne, ensemble de l'économie.....	36
Graphique 3-2 : Evolution du salaire horaire aux Pays-Bas, ensemble de l'économie	39
Graphique 3-3 : Evolution du salaire horaire en France, branches marchandes non-agricoles.....	42

Partie 1

Introduction

Cette partie, rédigée sous la responsabilité du secrétariat du Conseil central de l'économie, comprend plusieurs sections.

La première, le rapport technique sur les marges maximales disponibles pour l'évolution du coût salarial et le handicap des coûts salariaux, présente les résultats relatifs au calcul de la marge maximale disponible pour 2017-2018 qui ont été réalisés dans le cadre du projet de loi modifiant la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité (ci-après « la loi de 1996 »). Sur base de cette marge maximale disponible, les interlocuteurs sociaux négocient la marge maximale, celle-ci étant au maximum égale à la marge maximale disponible. Les interlocuteurs sociaux peuvent donc fixer une marge maximale inférieure à la marge maximale disponible, notamment sur base d'éléments statistiques prévus dans la loi. Le fonctionnement du mécanisme de détermination de la marge maximale disponible selon le projet de loi modifiant la loi de 96 et les principes sous-jacents de celui-ci sont présentés ci-après dans l'introduction méthodologique.

Quant aux deux sections suivantes, la note relative à la conjoncture ainsi que celle relative à l'évolution récente et au contexte de la négociation salariale dans les pays de référence sont présentées à la suite des chiffres. Elles ont pour but de balancer les risques inhérents aux différents scénarios de prévisions et de mettre en contexte les chiffres présentés plus haut.

La quatrième section est consacrée à l'analyse de l'écart salarial entre les femmes et les hommes.

Projet de loi modifiant la loi du 26 juillet 1996: fonctionnement du mécanisme de détermination de la marge maximale disponible

La rédaction de ce rapport s'inscrit dans le cadre du projet de loi modifiant la loi de 1996 relative à la promotion de l'emploi et la sauvegarde préventive de la compétitivité (version du 4 janvier 2017). Les paragraphes suivants présentent les modifications apportées par le projet de loi aux éléments relatifs à la définition de la marge maximale disponible. C'est sur base de ces éléments issus de ce nouveau cadre que la marge maximale disponible a été calculée.

Principes du projet de loi

- Mécanisme préventif : afin d'éviter un accroissement du handicap salarial causé par une erreur sur les prévisions (sur l'indexation ou l'évolution des salaires dans les pays voisins), une marge de sécurité sera appliquée en déduction de la prévision de croissance du coût salarial horaire dans les pays de référence. Cette marge de sécurité ne peut avoir qu'une fonction préventive et ne doit donc pas servir à diminuer le handicap salarial ni à corriger le handicap historique¹. C'est la raison pour laquelle si cette marge de sécurité reste entièrement ou partiellement inutilisée (c'est-à-dire si l'erreur de prévision sur l'évolution du coût salarial horaire dans les pays de référence et de l'indexation est négative, nulle ou positive mais inférieure à la marge de sécurité), elle augmente la marge maximale disponible suivante et est donc retournée aux travailleurs.
-

¹ Le projet de loi modifiant la loi du 26 juillet 1996 définit le handicap historique comme étant le handicap restant après l'élimination du handicap des coûts salariaux encouru depuis 1996. Celui-ci doit être défini au sein du Conseil central de l'économie.

- Mécanisme correctif : lors de la détermination de la marge maximale disponible, on ne tiendra plus seulement compte des prévisions d'évolutions salariales dans les pays voisins pour les deux années à venir, mais aussi du passé (le handicap salarial depuis 1996) à travers un terme de correction. De cette façon, chaque éventuel handicap salarial positif² (moins la marge de sécurité non utilisée) sera automatiquement corrigé alors qu'avec la loi de 1996, cette correction était à décider lors des négociations interprofessionnelles. De même, si le handicap historique a été éliminé, tout handicap salarial négatif sera également automatiquement corrigé en augmentant la marge maximale disponible lors de l'AIP suivant.
- Correction du handicap historique via une évolution des coûts salariaux moins rapide en Belgique que dans les pays voisins : si le handicap historique (qui doit être défini par le Conseil Central de l'Économie) n'a pas été éliminé, la partie de ce handicap négatif qui provient d'une non utilisation de la marge de sécurité retourne au travailleur. Si le handicap négatif ne provient pas uniquement d'une non utilisation de la marge de sécurité, l'autre partie est scindée en deux : 50% corrigent le handicap historique et les 50% restant sont laissés à la négociation (retournent aux travailleurs ou corrigent également le handicap historique).
- Correction du handicap historique via les baisses de cotisations patronales : l'idée générale inscrite dans le projet de loi modifiant la loi du 26 juillet 1996 est que les réductions de cotisations patronales ne doivent pas se traduire par une augmentation de la marge maximale disponible. Ainsi, les diminutions de cotisations sociales patronales du tax shift 2016-2020 seront utilisées pour éliminer le handicap historique. Ceci implique que le handicap salarial de 2016 doit être recalculé pour neutraliser ces baisses de cotisations patronales. Cela vaut aussi pour au moins 50% des diminutions de cotisations patronales futures.

Méthodologie suivie dans le projet de loi modifiant la loi du 26 juillet 1996

Le projet de loi modifiant la loi du 26 juillet 1996 implique des modifications, entre autres, dans la manière de calculer la marge maximale disponible. Alors qu'avant, celle-ci étant obtenue sur base de la prévision d'évolution du coût salarial horaire pour les pays de référence, celle-ci fait aujourd'hui l'objet de plusieurs corrections. Cette introduction méthodologique vise à expliquer pédagogiquement la manière dont la marge maximale disponible doit être calculée à partir de 2016, ainsi que les sources qui sont utilisées à cet effet, et à faire un lien avec les principes qui sous-tendent les modifications apportées par le projet de loi modifiant la loi du 26 juillet à ce sujet.

Pour le calcul de la marge maximale disponible, la prévision d'évolution du coût salarial horaire dans les pays de référence est diminuée de la prévision d'indexation ainsi que d'un terme de correction. Celui-ci est calculé sur base du handicap salarial cumulé depuis 1996 (principe correctif de la loi), corrigé en 2016 pour les réductions de cotisations issues du tax-shift (principe de correction du handicap historique via les baisses de cotisations patronales). A partir de l'AIP 2019-2020, il tiendra également compte de la partie de la marge de sécurité qui n'aura éventuellement pas été utilisée.

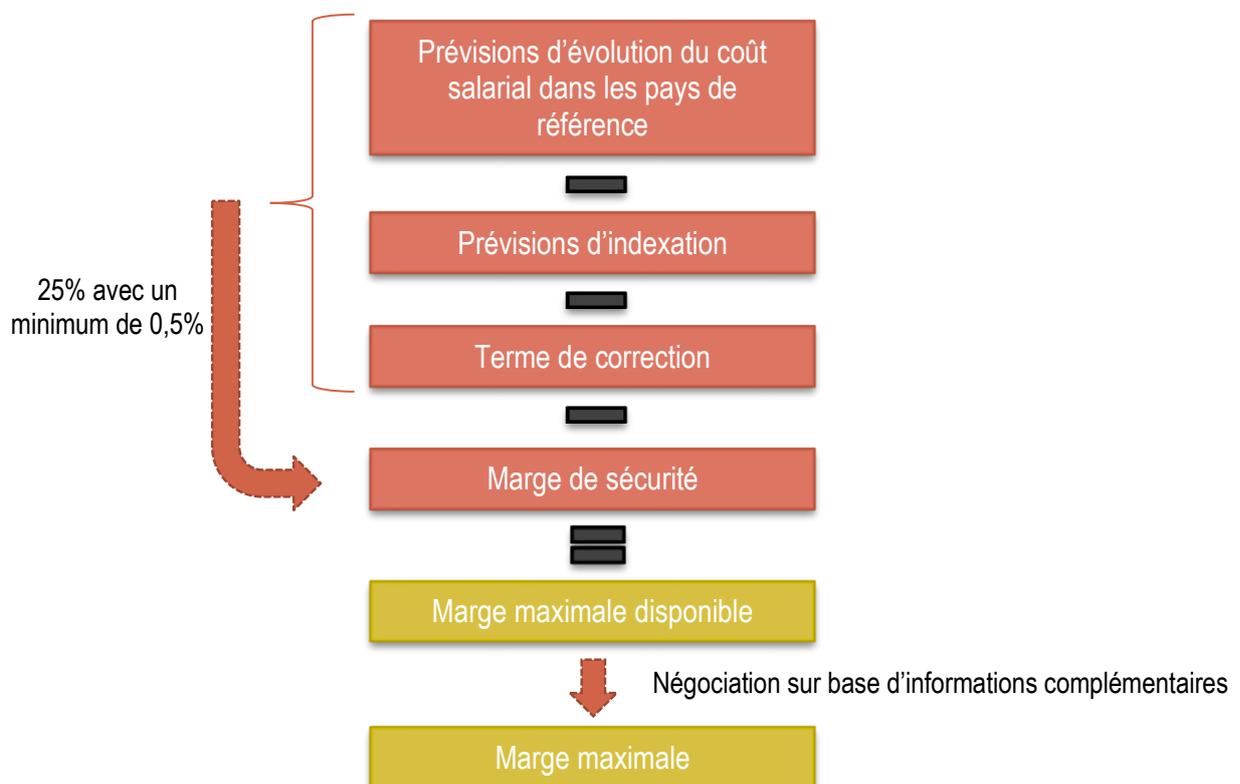
² C'est-à-dire lorsque le coût salarial horaire belge a augmenté plus vite en cumulé que celui des pays voisins, depuis 1996.

En ce qui concerne les sources utilisées, la prévision de croissance dans les pays de référence pour 2017-2018 se base sur les prévisions de différents instituts de prévision (OCDE, Commission européenne, Banques centrales³, Prévisions nationales⁴). La prévision d'indexation provient de la BNB. Le handicap salarial en 2016 qui détermine le terme de correction est calculé sur base de la comptabilité nationale pour ce qui concerne la période 1996-2015, et des prévisions de croissance en Belgique et dans les pays de référence en 2016.

Du chiffre obtenu en soustrayant la prévision d'indexation et le terme de correction des prévisions d'évolution du coût salarial dans les pays de référence, le secrétariat soustrait une marge de sécurité⁵ représentant un quart de celui-ci (au minimum 0,5%) et obtient ainsi finalement la marge maximale disponible. Cela applique le principe préventif de la loi.

Sur base de la marge maximale disponible calculée par le secrétariat et d'éléments statistiques prévus dans la loi (et qui n'apparaîtront qu'à partir du rapport pour l'AIP 2019-2020), il en revient finalement au Groupe des Dix de négocier la marge maximale.

Figure 1-1 : Les différentes étapes du calcul de la marge maximale



³Bundesbank, De Nederlandsche Bank, Banque de France.

⁴ Joint Economic Forecast, Rapport économique, social et financier (annexé au Programme de loi de finance pour 2017), Macro economische Verkenning (Centraal Planbureau).

⁵ Celle-ci est égale à 25% de la prévision d'évolution du coût salarial horaire dans les pays de référence de laquelle on a retranché la prévision d'indexation et un terme de correction pour le handicap (positif ou négatif) au début de la période.

Le Rapport technique se structure cette année comme suit :

D'abord, les chiffres relatifs à la Belgique sont présentés au [point 1.2](#) : on y trouve la série de l'écart salarial entre 1996 et 2015 ainsi qu' au [point 1.3](#), une présentation des prévisions pour 2016 relatives à la Belgique et une explication de la méthodologie utilisée pour calculer l'évolution du coût salarial horaire, en Belgique, entre 2015 et 2016, neutralisé pour les baisses de cotisations patronales issues du tax-shift.

Le [point 1.4](#) présente les prévisions de croissance du coût salarial horaire, dans les pays de référence, pour 2016-2017-2018. Plusieurs sources de prévisions sont présentées : prévisions nationales, Commission européenne (CE), OCDE, Banques nationales.

Le [point 1.5](#) calcule, sur base des éléments fournis au points précédents, la marge maximale disponible.

Il est à noter que les chiffres fournis aux points précédents sont mis en perspective avec, aux sections suivantes, une analyse de la conjoncture et une explication de l'évolution récente des salaires et du contexte de la négociation salariale dans les pays de référence. Ces deux points contiennent des informations cruciales qui permettent de justifier le choix d'un scénario de prévision plutôt qu'un autre.

1. Rapport technique du secrétariat du Conseil Central de l'Economie concernant les marges maximales disponibles pour l'évolution du coût salarial et le handicap des coûts salariaux

1.1 Cadrage

Ce rapport présente les résultats relatifs au calcul de la marge maximale disponible pour 2017-2018 dans le cadre du projet de loi modifiant la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité.

1.2 Handicap salarial 1996-2015

Le tableau ci-dessous présente la série d'évolution du handicap salarial entre la Belgique et la moyenne pondérée des pays de référence de 1996 à 2015. Les chiffres publiés sont issus de la comptabilité nationale.

Tableau 1-1 : Évolution du handicap salarial entre 1996 et 2015

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Belgique / Allemagne	100,0	100,7	101,1	102,1	99,7	101,5	104,1	103,7	105,3	106,1	110,2	113,2	114,7	113,6	114,0	113,6	112,7	112,6	111,4	108,8
Belgique / Pays-Bas	100,0	99,4	97,2	96,2	90,8	91,7	90,9	89,1	89,7	89,2	90,7	90,7	91,0	90,8	91,5	91,8	91,9	92,5	92,6	92,2
Belgique / France	100,0	100,6	100,4	101,6	97,4	98,5	97,2	95,6	96,0	94,6	93,1	94,9	96,8	97,1	96,0	96,2	96,4	96,0	95,6	94,8
Belgique / Moy-3	100,0	100,6	100,4	101,3	97,9	99,3	100,1	99,0	100,0	99,7	101,2	103,3	104,8	104,4	104,2	104,2	103,9	103,7	103,0	101,4

1.3 Prévision pour 2016 pour la Belgique

Tableau 1-2 : Projections de croissance du coût salarial horaire pour 2016 (Banque nationale, décembre 2016)

	2016
Croissance du coût salarial horaire	-0,4%
Salaires bruts hors indexation	0,4%
Salaires conventionnels hors indexation	0,1%
Wage drift	0,4%
Indexation	0,6%
Effet des cotisations patronales	-1,3%

A titre d'information, les prévisions de la Banque nationale (BNB) ont été révisées de -0,4% par rapport aux prévisions de printemps : cela est dû à la fois à une révision sur les cotisations patronales (révision du cadre macro, fin du paiement des indemnités de licenciement⁶ suite à la fermeture de Ford et impact d'autres grandes restructurations : -0,3%) et sur les salaires bruts (-0,1%).

⁶ Les indemnités de licenciement Ford ont principalement eu un impact en 2014 et 2015 : le plus gros versement a eu lieu au 4^e trimestre 2014, suivi encore de versements conséquents durant les deux premiers trimestres de 2015 puis quasi rien ensuite.

Pour le calcul de la marge maximale disponible, la prévision pour l'année 2016 doit être corrigée pour ne pas tenir compte des diminutions de cotisations patronales du tax-shift 2016-2020 (y compris la suppression de la dispense de versement de 1% du précompte professionnel). Le texte de l'avant-projet de loi prévoit en effet les dispositions suivantes :

« Pour le calcul du handicap des coûts salariaux le secrétariat ne tient pas compte au moment du calcul de ce handicap des diminutions de cotisations de sécurité sociale du tax-shift 2016-2020, en ce compris l'intégration du 1% de non versement du précompte dans les diminutions des charges sociales patronales, mais bien avec l'effet des diminutions des charges suite au pacte de compétitivité de 2016, exception faite des subsides salariaux pour le travail en équipe et le travail de nuit issus du pacte de compétitivité. Les diminutions de cotisations de sécurité sociale du tax-shift 2016-2020, en ce compris l'intégration du 1% de non versement du précompte dans les diminutions des charges sociales patronales, mais à l'exception des diminutions des charges dans le cadre du pacte de compétitivité de 2016, seront utilisées pour contribuer à rattraper le handicap historique des coûts salariaux. »

En d'autres termes, cela signifie que les baisses de cotisations patronales financées par le pacte de compétitivité sont prises en compte dans le calcul du handicap des coûts salariaux depuis 1996 en 2016 tandis que celles du tax-shift ne le sont pas.

Le premier tableau ci-dessous illustre pas à pas la méthode utilisée pour obtenir la prévision pour 2016 de croissance du coût salarial horaire dans le secteur privé corrigé des baisses de cotisations patronales du tax-shift⁷. Le second tableau explicite les données utilisées par la BNB pour obtenir le montant des réductions de cotisations patronales utilisées dans le premier tableau.

Tableau 1-3 : Étapes du calcul de la croissance du coût salarial horaire en 2016 neutralisé pour les baisses de cotisations patronales du tax-shift et pour l'intégration du 1% de non versement de précompte dans les diminutions de charges patronales (millions d'euros)

	2015	2016	Croissance 2015-2016
Rémunération des salariés D1	155323	157204	1,2%
Volume de travail (salariés, millions d'heures)	4245,00	4312,02	1,6%
Croissance du coût salarial horaire			-0,4%
Montant des réductions de cotisations patronales dont:		1010	
<i>Financement du tax-shift par la suppression du 1%</i>		545	
<i>Financement du tax-shift par budget supplémentaire</i>		465	
Rémunération des salariés D1 + réductions cotisations		158214	1,9%
Croissance du coût salarial horaire neutralisé			0,3%

⁷ Pour la méthodologie détaillée, nous renvoyons à l'annexe.

Tableau 1-4 : Décomposition du montant des réductions de cotisations patronales (millions d'euros) dans le cadre du tax-shift et du pacte de compétitivité (BNB)

	2016
Baisses de cotisations patronales dans le cadre du tax-shift et du pacte de compétitivité	1460
Financement du tax-shift par la suppression du 1%	545
<i>(p.m. budget total)</i>	<i>726)</i>
Financement du tax-shift par budget supplémentaire	465
<i>(p.m. budget total)</i>	<i>620)</i>
Pacte de compétitivité	450
<i>(p.m. budget total)</i>	<i>600)</i>

Le concept de rémunération des salariés est le concept de coût salarial de la comptabilité nationale (D1) qui est différent du concept économique également publié par la BNB (dans ce dernier, il est tenu compte des subsides salariaux).

La prévision de croissance du coût salarial horaire neutralisée des baisses de cotisations patronales pour 2016 pour la Belgique est obtenue en ajoutant le montant de ces réductions de cotisations (et de la conversion du 1% en baisses de charges) au montant de la masse salariale prévue pour 2016. Pour calculer le montant que représentent les baisses de charges patronales du tax-shift, la BNB a pris en compte trois quarts du budget total, les mesures n'entrant en vigueur qu'à partir du mois d'avril 2016 (le budget total est indiqué pour mémoire dans le tableau).

Une fois le montant de la masse salariale corrigé, on applique la prévision de durée du travail pour avoir un coût salarial horaire. La croissance de celui-ci s'élève donc à 0,3% en 2016.

1.4 Prévisions pour 2016-2017-2018 dans les pays de référence

1.4.1 Présentation des sources des prévisions

Prévisions nationales

Pour l'Allemagne, des prévisions d'évolution de la rémunération des salariés, de l'emploi salarié et de la durée moyenne du travail par salarié sont publiées dans le Joint Economic Forecast. Sur base de la prévision de ces trois variables, on peut calculer la prévision du coût salarial horaire. Notons que sur base des informations recueillies dans les CCT, il est raisonnable de considérer l'ensemble de l'économie comme une bonne proxy du secteur privé, en prévision pour l'Allemagne (voir annexe).

Les prévisions nationales pour la France (DG Trésor, Projet de Loi de Finances pour 2017) et pour les Pays-Bas (Macro Economische Verkenning du Centraal Planbureau) fournissent uniquement des prévisions de coût par personne ou par équivalent temps plein mais pas de prévision de la durée moyenne du travail. Ces prévisions se basent toutes les deux sur un modèle. Cela signifie que d'abord, des coefficients sont estimés en régressant un coût par personne (ou par ETP) sur une série de variables explicatives (taux de chômage, productivité, ...). Ensuite, ces coefficients sont appliqués aux prévisions de ces variables explicatives afin d'obtenir une prévision du coût par personne (ou par ETP). La valeur des coefficients est donc en partie déterminée par l'évolution de la durée du travail sous-jacente au cours de la période d'estimation. Pour obtenir une prévision du coût salarial horaire, il faut donc corriger l'évolution du coût salarial par personne ou par équivalent temps plein par la tendance de la durée du travail (par personne ou par ETP) au cours de la période d'estimation.

Pour les Pays-Bas, le Centraal Planbureau nous a confirmé que l'hypothèse de la stabilité de la durée du travail durant la période d'estimation est une hypothèse correcte : le trend que le CPB prolonge est plat ; la prévision de coût par équivalent temps plein peut donc être considérée comme une prévision de coût par heure. Dans le cas de la France, la série qui est utilisée par le modèle pour réaliser l'ensemble des prévisions est une série d'emploi en équivalents temps plein corrigée des mesures de politiques économiques (comme l'introduction des 35h, les réductions de cotisations,...). La prévision du coût salarial issue de la prévision nationale peut donc être considérée comme une prévision du coût horaire.

OCDE

L'OCDE publie une prévision du coût par personne (variable « compensation rate ») et de la durée du travail (variable « hours worked per employee »). Sur base de la prévision de ces deux variables, on peut calculer une prévision du coût salarial horaire. Cependant, des informations des différents Desks de l'OCDE, il apparaît :

- Que chaque Desk a sa propre méthodologie qui varie dans le temps. Ainsi, pour les prévisions de certains pays, le coût par personne est estimé en faisant l'hypothèse de la constance de la durée du travail par personne. Dans d'autres cas il est estimé en cohérence avec la durée du travail publiée.
- Le champ couvert par la variable « hours worked per employee » (durée moyenne par salarié) diffère selon les Desks. Dans certain Desks, cette variable s'avère couvrir l'ensemble des travailleurs, malgré sa dénomination.

Pour les prévisions de l'OCDE et étant donné les informations qui nous ont été fournies par les différents Desks de l'OCDE, nous utiliserons les prévisions du coût par personne en Allemagne et aux Pays-Bas en les considérant comme des prévisions de coût horaire. En effet, ces Desks accordent peu d'importance à la prévision de la variable « hours worked per employee » qui n'est pas utilisée dans leur prévision de coût par personne. Selon eux, il est plus correct, d'un point de vue méthodologique, d'utiliser le coût par personne comme prévision horaire.

Pour la France et la Belgique, les Desks respectifs nous ont confirmé qu'il est méthodologiquement correct d'appliquer la prévision d'évolution de la durée du travail à la prévision de coût par personne pour obtenir la prévision du coût salarial horaire. Le Desk « France » nous précise que cette variable couvre l'ensemble des travailleurs (saliés et indépendants) pour la France, ce qui implique que le niveau des heures prestées par personne occupée est plus élevé que si l'on avait uniquement considéré les salariés. En revanche, la croissance de la durée moyenne évolue de la même manière que l'on considère les seuls salariés ou que l'on prenne en compte les indépendants également. Il est donc méthodologiquement correct de corriger la prévision de croissance du coût par personne par la prévision de croissance de la durée du travail de l'OCDE pour la France et la Belgique.

CE

La Commission européenne fournit des prévisions de la variable « compensation rate » qui est présentée par la CE comme étant un coût par personne. Cependant, comme expliqué dans le document CCE 2014-1349 résumant une réunion avec la Commission européenne concernant leur méthodologie de prévision relative au coût par personne, la prévision de la variable « compensation rate » se fait sur base d'informations diverses issues des conventions collectives de travail, des prévisions des instituts nationaux, du contexte dans lequel la formation des salaires se déroule (norme, Smic). En outre, cette variable est une prévision de salaire par heure, pour la Belgique, de salaire par ETP, pour la France et les Pays-Bas et de salaire par mois, pour l'Allemagne (car les sources utilisées sont exprimées en heure, par ETP ou par mois).

En outre, la CE fait certaines hypothèses concernant la durée du travail :

- Concernant les prévisions pour l'Allemagne, il s'avère que la prévision est celle d'un salaire par mois basé sur les conventions collectives, qui est donc une bonne approximation d'un salaire horaire.
- Pour les Pays-Bas et la France, la prévision de la CE « compensation rate » est, en réalité, une prévision de coût salarial par équivalent temps plein. En outre, la CE fait l'hypothèse que la durée du travail d'un équivalent temps plein est constante en prévision pour la France et les Pays-Bas. Ces prévisions peuvent donc être considérées comme des prévisions de coût salarial horaire.

Prévisions des banques nationales dans le cadre de l'exercice de Projections macroéconomiques de l'Eurosystème

Aucune banque nationale ne publie des prévisions d'évolution de la durée moyenne du travail des salariés.

Les prévisions de coût par personne (variable "compensation per employee") de la Bundesbank sont formées sur base des prévisions du coût horaire et d'une prévision de la durée du travail. Les chiffres relatifs aux prévisions de durée du travail qui sous-tendent la prévision de coût par personne ne sont pas publiés mais nous ont été fournis par la Bundesbank ; sur base de la prévision de coût par personne et de la prévision de durée du travail, nous pouvons donc déduire une prévision de coût salarial horaire.

Les prévisions de la Banque de France donnent le coût salarial unitaire et la productivité, il est donc possible de recalculer un coût salarial par tête sur base de ces deux variables. Le modèle de prévision de la Banque de France intégrant une durée du travail inchangée à l'horizon de prévision, la prévision par personne est identique à une prévision par heure.

1.4.2 Prévisions

Tableau 1-5 : Prévisions de coût salarial par personne dans l'ensemble de l'économie

	2016				2017				2018			
	Prévisions nationales	CE	OCDE	Banques nationales	Prévisions nationales	CE	OCDE	Banques nationales	Prévisions nationales	CE	OCDE	Banques nationales
Allemagne	2,1%	2,0%	2,2%	2,2%	2,4%	2,6%	2,8%	2,4%	2,5%	2,4%	3,1%	2,8%
Pays-Bas	2,4%	2,4%	1,7%	nd	1,9%	2,1%	2,1%	nd	2,2%	2,2%	2,5%	nd
France	1,3%	0,6%	1,1%	nd	1,8%	1,5%	1,3%	nd	nd	1,9%	1,7%	nd

Tableau 1-6 : Prévisions de coût salarial par heure dans l'ensemble de l'économie

	2016				2017				2018			
	Prévisions nationales	CE	OCDE	Banques nationales	Prévisions nationales	CE	OCDE	Banques nationales	Prévisions nationales	CE	OCDE	Banques nationales
Allemagne	1,9%	2,0%	2,2%	2,4%	2,7%	2,6%	2,8%	2,4%	2,6%	2,4%	3,1%	2,7%
Pays-Bas	2,4%	2,4%	1,7%	nd	1,9%	2,1%	2,1%	nd	2,2%	2,2%	2,5%	nd
France	1,3%	0,6%	1,2%	nd	1,8%	1,5%	1,1%	nd	nd	1,9%	1,6%	nd

Tableau 1-7 : Prévisions de coût salarial par heure dans le secteur privé

	2016				2017				2018			
	Nationale vooruitzichten	EC	Oeso	Nationale banken	Nationale vooruitzichten	EC	Oeso	Nationale banken	Nationale vooruitzichten	EC	Oeso	Nationale banken
Duitsland	1,9%	2,0%	2,2%	2,4%	2,7%	2,6%	2,8%	2,4%	2,6%	2,4%	3,1%	2,7%
Nederland	2,3%	2,3%	1,5%	nb	2,0%	2,2%	2,3%	nb	2,2%	2,2%	2,5%	nb
Frankrijk	1,5%	0,6%	1,2%	1,2%	1,8%	1,4%	0,9%	1,5%	nb	1,9%	1,6%	2,0%

Commentaire sur les prévisions pour 2016

Les chiffres présentés dans les tableaux ci-dessus pour 2016 se basent en partie sur données observées de la comptabilité nationale et, en partie, sur des prévisions. Selon le timing de publication, ces chiffres prennent en compte plus ou moins de données observées.

Ainsi, on sait que la Commission européenne, l'OCDE et les banques nationales se basent sur les deux premiers trimestres observés des comptes nationaux. Notons cependant le cas particulier des prévisions de la Commission européenne pour la France : bien que celles-ci prennent en compte le deuxième trimestre issu de la comptabilité nationale, celui-ci a fait l'objet d'une révision importante (notamment au niveau de la masse salariale) qui n'a pas pu être prise en compte par la Commission.

Les prévisions nationales allemandes du Joint Economic Forecasts se basent également sur les deux premiers trimestres de 2016 (données de comptabilité nationale).

Les prévisions nationales françaises (annexe au PLF) ne se basent, elles, que sur le premier trimestre de 2016 ; cela implique que les prévisions du PLF ne pourront pas être utilisées pour corriger par l'impact du secteur public les prévisions couvrant l'ensemble de l'économie pour 2016. En effet, une cohérence est nécessaire entre les données à corriger et celles sur base desquelles on effectue la correction. Le fait qu'elles ne se basent pas sur les mêmes données observées les rend donc non cohérentes. Ceci explique pourquoi les prévisions pour 2016 couvrant l'ensemble de l'économie (deuxième tableau) sont identiques à celles pour le secteur privé pour la CE et l'OCDE (troisième tableau). Notons cependant que le blocage salarial dans la fonction publique française qui justifiait notre correction des prévisions couvrant l'ensemble de l'économie jusque maintenant a pris fin dans le courant de 2016, ce qui justifie moins d'effectuer cette correction. En outre, les prévisions de l'OCDE pour 2016 pour l'ensemble de l'économie donnent le même résultat que la prévision de la Banque de France qui couvre, elle, le secteur

privé. On peut donc conclure que l'ensemble de l'économie semble être une bonne approximation du secteur privé, en France, pour 2016.

Pour les prévisions nationales des Pays-Bas, les prévisions du MEV se basent sur les observations relatives aux deux premiers trimestres de 2016. De ce fait, on peut corriger les prévisions couvrant l'ensemble de l'économie (CE et OCDE) par l'impact du secteur public aux Pays-Bas en 2016.

Commentaire sur les prévisions pour 2017-2018

Pour l'Allemagne, les prévisions pour l'ensemble de l'économie sont égales à celles du secteur privé puisque les informations tirées des CCT nous permettent de dire que les deux secteurs évoluent de la même manière.

Pour les Pays-Bas, les prévisions de la CE et de l'OCDE pour l'ensemble de l'économie ont été corrigées pour l'impact du secteur public calculé grâce aux données du Macro Economische Verkenning.

Pour la France, les prévisions de l'OCDE et de la CE ont été corrigées par l'impact du secteur public calculé pour 2017 sur base des chiffres du PLF (cf. annexe). Notons que, pour 2018, les prévisions pour l'OCDE et la CE pour la France sont celles ouvrant l'ensemble de l'économie car le PLF ne fournit pas de prévisions jusqu'en 2018 ne permettant ainsi pas de corriger les prévisions de la CE et de l'OCDE.

1.5 Marge maximale disponible

1.5.1 Choix de la méthode agrégative

Pour calculer une marge maximale disponible, il est nécessaire de définir une méthode agrégative pour le calcul des chiffres (par pays) pris en compte pour le calcul de la moyenne des trois. Ce chiffre doit se calculer d'une part pour 2016 et, d'autre part, en cumulé pour 2017-2018 pour respecter la cohérence des scénarios (voir ci-dessous).

Pour 2016, la sélection des chiffres à prendre en compte doit se faire sur les chiffres qui se basent sur des données observées les plus récentes (càd pas les chiffres se basant uniquement sur le premier trimestre ou sur une version non révisée sur deuxième trimestre). En pratique, pour l'Allemagne, on a le choix entre les quatre sources. Pour les Pays-Bas, on a le choix entre 3 chiffres (MEV, OCDE privé, CE privé). Pour la France, on dispose de la prévision de l'OCDE pour l'ensemble de l'économie et de la Banque de France couvrant le secteur privé.

Pour 2017-2018, les prévisions ne sont pas basées sur des données observées. Toutes les prévisions peuvent être prises en compte. Nous préconisons la cohérence des scénarios (2017 cohérent avec 2018) : lors du choix des statistiques par les interlocuteurs sociaux, il est important que, pour chaque pays, le choix se porte sur un scénario cohérent pour ces deux années càd une seule source de prévision par pays. Ceci pour tenir compte que les scénarios en termes d'inflation, de croissance et de taux de chômage peuvent être différents d'une source à l'autre pour l'entièreté de la période.

1.5.2 Marge maximale disponible par source

Sur base des chiffres présentés plus haut, on présente ici différentes marges maximales disponibles, à savoir une par institution.

On ne présente pas de marge maximale disponible sur base des prévisions nationales car celles-ci sont disqualifiées pour la France pour 2016 (utilisation uniquement du premier trimestre de 2016) et, en outre, celles-ci ne sont pas disponibles pour 2018.

En effet, la méthode d'agrégation n'ayant pas encore été définie par les interlocuteurs sociaux, le secrétariat ne peut présenter que des marges maximales disponibles où la source est identique pour chacun des pays et cohérente sur les trois années (pas de panachage des sources).

Les données utilisées pour 2016-2017-2018 pour les différentes marges maximales disponibles sont les suivantes :

Tableau 1-8 : Prévisions utilisées pour la marge maximale disponible de la Commission européenne

CE	2016	2017	2018
DE ensemble éco	2,0%	2,6%	2,4%
NL privé	2,3%	2,2%	2,2%
FR	1,2%	1,4%	1,9%
MOY3	1,8%	2,1%	2,2%

Tableau 1-9 : Sources des données utilisées dans le tableau 1-8 (Commission européenne)

CE	2016	2017	2018
Allemagne	CE, ensemble économie	CE, ensemble économie	CE, ensemble économie
Pays-Bas	CE, privé	CE, privé	CE, privé
France	Moyenne prévisions OCDE (ensemble de l'économie) et Banque de France (privé)	CE, privé	CE, ensemble économie

Notons que, pour 2016, pour la France, on ne prend pas en compte le chiffre de la Commission européenne car, comme expliqué plus haut, celui-ci ne prend pas en compte la révision importante de la masse salariale au deuxième trimestre. On a donc fait une moyenne de la prévision OCDE (ensemble de l'économie) et Banque de France (privé).

Tableau 1-10 : Prévisions utilisées pour la marge maximale disponible de l'OCDE

OCDE	2016	2017	2018
DE ensemble éco	2,2%	2,8%	3,1%
NL privé	1,5%	2,3%	2,5%
FR ensemble éco	1,2%	0,9%	1,6%
MOY3	1,7%	2,1%	2,5%

Tableau 1-11 : Sources des données utilisées dans le tableau 1-10 (OCDE)

OCDE	2016	2017	2018
Allemagne	OCDE, ensemble économie	OCDE, ensemble économie	OCDE, ensemble économie
Pays-Bas	OCDE, privé	OCDE, privé	OCDE, privé
France	OCDE, ensemble de l'économie	OCDE, privé	OCDE, ensemble de l'économie

Tableau 1-12 : Prévisions utilisées pour la marge maximale disponible des banques nationales

Banques nationales	2016	2017	2018
DE	2,4%	2,4%	2,7%
NL	2,0%	2,2%	2,3%
FR	1,2%	1,5%	2,0%
MOY3	1,9%	2,0%	2,4%

Tableau 1-13 : Sources des données utilisées dans le tableau 1-12 (banques nationales)

Banques nationales	2016	2017	2018
Allemagne	Bundesbank, ensemble de l'économie	Bundesbank, ensemble de l'économie	Bundesbank, ensemble de l'économie
Pays-Bas	Moyenne OCDE (privé), CE (privé), prévisions nationales (privé)	Moyenne OCDE (privé), CE (privé), prévisions nationales (privé)	Moyenne OCDE (privé), CE (privé), prévisions nationales (privé)
France	Banque de France, privé	Banque de France, privé	Banque de France, privé

Note : La Banque nationale des Pays-Bas a exceptionnellement décalé la publication de ses prévisions au 30 janvier 2017. Pour néanmoins fournir un chiffre, nous avons fait une moyenne des prévisions nationales (privé), de l'OCDE (privé) et de la CE (privé) pour les trois années.

Tableau 1-14 : Prévisions utilisées pour la marge maximale disponible des prévisions nationales

Prévisions nationales	2016	2017	2018
DE	1,9%	2,7%	2,6%
NL	2,3%	2,0%	2,2%
FR	1,2%	1,8%	1,8%
MOY3	1,7%	2,3%	2,3%

Tableau 1-15 : Sources des données utilisées dans le tableau 1-14 (prévisions nationales)

Prévisions nationales	2016	2017	2018
Allemagne	Joint Economic Forecasts, ensemble de l'économie	Joint Economic Forecasts, ensemble de l'économie	Joint Economic Forecasts, ensemble de l'économie
Pays-Bas	Macro Economische Verkenning, secteur privé	Macro Economische Verkenning, secteur privé	Macro Economische Verkenning, secteur privé
France	Moyenne OCDE (ensemble de l'économie) et Banque de France (privé)	Rapport économique social et financier, secteur privé	Moyenne OCDE (ensemble économie), CE (ensemble économie), Banque de France (privé)

Notons que les prévisions nationales françaises se basent, pour 2016, uniquement sur le premier trimestre de 2016 (pas de données sur le second trimestre). C'est pourquoi nous avons fait la moyenne de la prévision OCDE et Banque de France pour 2016. Les prévisions nationales françaises s'arrêtent à 2017. Pour 2018, nous avons donc également fait la moyenne des sources disponibles.

Sur base des prévisions présentées ci-dessus, on peut calculer quatre handicaps salariaux différents qui conduisent à des termes de correction différents. Le tableau suivant présente le calcul des termes de correction en fonction des sources pour 2016.

Tableau 1-16 : Calcul du terme de correction selon la source de donnée choisie pour les prévisions

	CE	OCDE	BN	Prévisions nationales
BE	156,66	156,66	156,66	156,66
Moy3	156,75	156,69	156,99	156,62
BE/Moy3	-0,06%	-0,02%	-0,21%	0,03%
Correction	-0,03%	-0,01%	-0,11%	0,03%

Les prévisions de la CE, de l'OCDE et des banques nationales donnent un handicap salarial négatif en 2016. Selon le projet de loi modifiant la loi du 26 juillet 1996, le terme de correction est donc égal à la moitié de ce handicap négatif.

Le tableau qui suit permet, sur base des prévisions et des termes de correction qui en découlent, de calculer les marges maximales disponibles selon les différentes sources.

Tableau 1-17 : Marge maximale disponible par Institution (cohérence des sources par année et par pays), indexation BNB

	CE	OCDE	BN	Prévisions nationales
Prévisions CSH Moy-3 2017-2018	4,3%	4,6%	4,5%	4,6%
Prévision indexation 2017-2018	2,9%	2,9%	2,9%	2,9%
Terme de correction	0,0%	0,0%	-0,1%	0,0%
Marge maximale disponible avant marge sécu	1,4%	1,7%	1,7%	1,6%
Marge de sécurité	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%
Marge maximale disponible	0,9%	1,2%	1,2%	1,1%

Tenant compte des prévisions d'inflation les plus récentes, d'une part, et du terme de correction, dans le tableau ci-dessus, d'autre part, la marge maximale disponible est fixée à 1,1 %.

1.6 Annexe

1.6.1 Annexe 1 : Correction pour l'impact du secteur public

Principe de base

La variation (en niveau) du coût salarial horaire de l'ensemble de l'économie entre la période 1 et la période 0 est une moyenne pondérée de la variation (en niveau) du coût salarial horaire dans le secteur privé et dans le secteur public entre la période 1 et la période 0 (équation 1). Si l'on veut décomposer la croissance du coût salarial horaire de l'ensemble de l'économie, on divise les deux membres de l'équation par le niveau du coût salarial horaire à la période 0 (équation 2).

Equation 1 – Décomposition de la variation du coût salarial horaire dans l'ensemble de l'économie entre la période 1 et la période 0

$$(CS_{T,1} - CS_{T,0}) = (\Delta CS_{\text{priv.}} \cdot E_{\text{priv},0} + \Delta CS_{\text{pub.}} \cdot E_{\text{pub},0})$$

Equation 2 – Décomposition de la croissance du coût salarial horaire dans l'ensemble de l'économie entre la période 1 et la période 0

$$(CS_{T,1} - CS_{T,0}) / CS_{T,0} = (\Delta CS_{\text{priv.}} \cdot E_{\text{priv},0} + \Delta CS_{\text{pub.}} \cdot E_{\text{pub},0}) / CS_{T,0}$$

Où :

CS= niveau du coût salarial horaire moyen

ΔCS = la différence nominale entre le niveau du coût salarial horaire moyen à la période 1 et la période 0

E=emploi

T= ensemble de l'économie

priv= secteur privé (S1-S13)

pub=secteur public (S13)

1= période 1, par exemple 2015

0= période 0, par exemple 2014

Pour les sources de prévision ne couvrant que l'ensemble de l'économie, on connaît le membre de gauche de l'équation (croissance du coût salarial horaire dans l'ensemble de l'économie). Sur base des sources de prévision nationales, il est également possible de déterminer le terme ΔCS_{pub} (voir point ci-dessous). On connaît le poids du secteur privé et du secteur public à l'année 0. On peut donc déduire la variation du coût salarial dans le secteur privé ΔCS_{priv} sur base des données qui ne couvraient, à la base, que l'ensemble de l'économie.

Les points qui suivent expliquent comment on peut obtenir la variation du coût salarial dans le secteur public sur base des sources nationales.

Allemagne

Comme lors des Rapports techniques précédents, les dernières données issues des CCT permettent d'affirmer que les salaires dans la fonction publique connaîtront une évolution relativement similaire à ceux du reste de l'économie. En effet, en 2016, le secteur public a conclu un accord portant sur une augmentation de 4,75% sur 24 mois, ce qui ne diffère pas significativement des hausses conclues dans le secteur privé de 4,9% sur 24 mois.

Les prévisions pour l'ensemble de l'économie de la CE, de l'OCDE du Joint Economic Forecast et de la Bundesbank pourront donc être considérées comme étant de bonnes prévisions pour le secteur privé : il n'est donc pas nécessaire de corriger les prévisions couvrant l'ensemble de l'économie pour l'Allemagne.

Pays-Bas

Le Macro Economische Verkenning (MEV 2017) publie une prévision de croissance des salaires dans la fonction publique. Celle-ci est calculée directement sur base, d'une part, des CCT conclues qui concernent l'augmentation nominale des salaires et, d'autre part, des charges patronales.

France

Les prévisions réalisées dans le cadre du Projet de loi de finances pour 2016 ne donnent pas directement de prévision de la croissance des salaires dans la fonction publique : celle-ci doit faire l'objet de calculs de la part du secrétariat.

Pour déduire les prévisions de la croissance des salaires dans la fonction publique, la méthode est la suivante : sur base des prévisions nationales pour l'ensemble de l'économie (voir étape 1 ci-dessous pour le calcul du coût salarial par personne dans l'ensemble de l'économie) et le secteur des branches marchandes non-agricoles (BMNA, bonne proxy du secteur privé, voir étape 2 ci-dessous), nous pouvons déduire les prévisions de croissance du coût salarial horaire dans le secteur public (voir étape 3 ci-dessous).

Étape 1 : le calcul de la croissance du coût salarial par personne dans l'ensemble de l'économie

Nous disposons des prévisions relatives à l'évolution de la rémunération des salariés dans l'ensemble de l'économie et à l'évolution de l'emploi salarié dans l'ensemble de l'économie. Nous pouvons donc calculer la prévision d'évolution du coût salarial par personne pour l'ensemble de l'économie.

Tableau 1-18 : Détails du calcul des prévisions de croissance du coût salarial par personne dans l'ensemble de l'économie

Coût salarial par personne S1 PLF prévision		2015	2016	2017	Sources
1	Rémunération ensemble de l'économie	1,3%	2,0%	2,5%	PLF 2016, p. 227
2	Emploi salarié (personnes physiques) différence en milliers tot éco		180	170	PLF 2016, p. 45
3	Emploi salarié (personnes physiques) niveau tot éco	24577			
4=3+2			24757	24927	2015: INSEE
5=Δ4	Emploi salarié (personnes physiques) croissance tot éco		0,7%	0,7%	
6=1/5	Coût salarial par tête PLF 2015 S1		1,3%	1,8%	

Étape 2 : le calcul de la croissance du coût salarial par personne dans les branches marchandes non-agricoles (BMNA)

Nous approximations la croissance du coût salarial par personne du secteur privé par la croissance du coût salarial par personne des branches marchandes non-agricoles (BMNA). En effet, le graphique à l'annexe 3 du document méthodologique de 2015 (CCE 2015-2647) montre que la croissance du coût salarial par personne du secteur privé et des branches marchandes non-agricoles suivent une tendance similaire. Il est donc raisonnable de considérer les prévisions d'évolution du salaire moyen par personne dans les BMNA comme des prévisions de l'évolution du salaire moyen par personne dans le secteur privé.

Le projet de loi de finances pour 2017 (PLF) ne fournit pas d'information sur la croissance de la rémunération des salariés dans les branches marchandes non-agricoles. Cependant, il fournit des informations quant à l'évolution de la masse salariale dans les sociétés non-financières (SNF). Or, dans le modèle utilisé pour construire ses prévisions, la DG Trésor fait l'hypothèse que la masse salariale dans les sociétés non-financières évolue comme la masse salariale dans les branches marchandes non-agricoles. On utilise donc la croissance de la masse salariale dans les SNF puisqu'elle est identique à la croissance de la masse salariale dans les branches marchandes non-agricoles. On lui applique ensuite les prévisions relatives à la croissance de l'emploi salarié dans les branches marchandes non-agricoles et on obtient ainsi la croissance du coût salarial par personne dans les branches marchandes non-agricoles, proxy du secteur privé.

Tableau 1-19 : Détails du calcul des prévisions de croissance du coût salarial par personne dans les BMNA

Coût salarial par tête BMNA PLF		2015	2016	2017	Sources
1	Rémunération des salariés SNF	1,6%	2,5%	2,8%	PLF 2017, p. 224
2	Emploi salarié Secteurs marchands non agricoles	0,0%	0	0	PLF 2017, p. 227
3=1/2	Coût salarial par tête BMNA	1,6%	1,7%	1,8%	

Étape 3 : la déduction de la croissance du coût salarial horaire dans le secteur public

Il est donc possible, sur base de la croissance du coût salarial par personne de l'ensemble de l'économie et des branches marchandes non-agricoles (proxy du secteur privé) et du poids des BMNA dans l'ensemble de l'économie, de déduire la croissance de la rémunération par salarié du secteur public, sur base de l'équation 2 présentée précédemment et que l'on adapte ci-dessous. Celle-ci exprime le fait que la croissance du coût salarial horaire de l'ensemble de l'économie est une moyenne pondérée de la variation (en niveau) du coût salarial horaire dans le secteur privé (BMNA) et dans le secteur public (S1-BMNA), divisée par le niveau du coût salarial horaire à la période 0 (équation 2).

Equation 2 adaptée – Décomposition de la croissance du coût salarial horaire dans l'ensemble de l'économie

$$(CS_{T,1}-CS_{T,0})/CS_{T,0} = (\Delta CS_{BMNA} \cdot E_{BMNA,0} + \Delta CS_{S1-BMNA} \cdot E_{S1-BMNA,0}) / CS_{T,0}$$

Où :

CS= niveau du coût salarial horaire moyen

E=emploi

T= ensemble de l'économie

BMNA= branches marchandes non-agricoles, approximation du secteur privé

S1-BMNA= approximation du secteur public (ensemble de l'économie hors branches marchandes et agricoles)

Tableau 1-20 : Détails du calcul des prévisions de croissance du coût salarial par personne dans l'ensemble de l'économie hors les branches marchandes non-agricoles

Coût salarial par tête S1-BMNA PLF		2015	2016	2017	sources 2015
1	Coût salarial par personne S1 (niveau)	46,3	46,8	47,7	
2=diff 1	Différence coût par personne S1 (niveau)		0,6	0,8	
3	Poids heures BMNA	69%			2015: INSEE
4	Coût salarial par personne BMNA	47,7	48,5	49,4	2015: INSEE
5=diff 4	Différence coût par personne BMNA (niveau)		0,8	0,9	
6	Poids heures S1-BMNA	31%			2015: INSEE
7=(1-(3*5))/6	Variation coût par personne S1-BMNA (niveau)		0,1	0,8	
8=8 ₂₀₁₅ +7	Coût par personne S1-BMNA (niveau)	43,2	43,3	44,1	2015: INSEE
9=Δ8	Taux de croissance coût par personne S1-BMNA		0,2%	1,8%	

Correction des prévisions de l'OCDE et de la CE par l'impact du secteur public calculé au point précédent

Dans le point précédent, on a expliqué comment obtenir les prévisions de croissance du CSH dans le secteur public. Ces prévisions « secteur public » permettent de corriger les prévisions de la CE et de l'OCDE (ensemble de l'économie) pour l'impact du secteur public et ainsi obtenir des prévisions OCDE et CE pour le secteur privé. Reprenons l'équation qui décompose la croissance du coût salarial horaire dans l'ensemble de l'économie.

Equation 2 - Décomposition de la croissance du coût salarial horaire dans l'ensemble de l'économie entre la période 1 et la période 0

$$(CS_{T,1}-CS_{T,0})/CS_{T,0} = (\Delta CS_{priv} \cdot E_{priv,0} + \Delta CS_{pub} \cdot E_{pub,0}) / CS_{T,0}$$

Le membre de gauche de l'équation 2 provient des prévisions, pour l'ensemble de l'économie, de l'OCDE et de la CE.

Dans le membre de droite de l'équation 2, on connaît, comme expliqué au point précédent, ΔC_{Spub} . Connaissant également le poids des secteurs privés et publics, on peut donc, par déduction, trouver la prévision de croissance du secteur privé sur base des prévisions pour l'ensemble de l'économie de l'OCDE, et de la CE.

1.6.2 Annexe 2 : Neutralisation des baisses de cotisations sociales du tax-shift

Le handicap salarial en 2016 est basé sur les séries de comptabilité nationale qui vont jusque 2015, ainsi que sur les prévisions de croissance des coûts salariaux horaires pour l'année 2016. Cette prévision doit être corrigée pour ne pas tenir compte des diminutions de cotisations patronales du tax-shift 2016-2020. Le texte de l'avant-projet de loi prévoit en effet les dispositions suivantes :

« Pour le calcul du handicap des coûts salariaux le secrétariat ne tient pas compte au moment du calcul de ce handicap des diminutions de cotisations de sécurité sociale du tax-shift 2016-2020, en ce compris l'intégration du 1% de non versement du précompte dans les diminutions des charges sociales patronales, mais bien avec l'effet des diminutions des charges suite au pacte de compétitivité de 2016, exception faite des subsides salariaux pour le travail en équipe et le travail de nuit issus du pacte de compétitivité. Les diminutions de cotisations de sécurité sociale du tax-shift 2016-2020, en ce compris l'intégration du 1% de non versement du précompte dans les diminutions des charges sociales patronales, mais à l'exception des diminutions des charges dans le cadre du pacte de compétitivité de 2016, seront utilisées pour contribuer à rattraper le handicap historique des coûts salariaux. »

En d'autres termes, cela signifie que les baisses de cotisations patronales financées par le pacte de compétitivité sont prises en compte dans le calcul du handicap des coûts salariaux depuis 1996 en 2016 tandis que celles du tax-shift ne le sont pas.

La méthodologie présentée au point suivant fait l'exercice pour 2016.

Pour les années ultérieures, le projet de loi modifiant la loi du 26 juillet 1996 prévoit ceci : « A chaque nouvelle décision de réduire les cotisations patronales après ou en sus du tax shift 2016-2020, au moins la moitié au moins n'est pas prise en compte pour et au moment du calcul du handicap des coûts salariaux ». Un exercice de neutralisation similaire devra donc être réalisé.

Principe de base

Les baisses de cotisations patronales ont pour effet de diminuer la masse salariale. En effet, selon les symboles utilisés dans la comptabilité nationale :

$$D1 = D11 + D12$$

Où :

D1 : la masse salariale

D11 : les salaires bruts

D12 : les cotisations patronales

Si D12 diminue, cela diminue mécaniquement D1. Donc, si l'on connaît le montant que ces baisses de cotisations patronales représentent, en euros, il suffit de rajouter ce montant à la masse salariale pour neutraliser l'effet de ces baisses de cotisations patronales.

La masse salariale en 2016

Pour augmenter la masse salariale de 2016 des baisses de cotisations patronales, il faut d'abord connaître cette masse salariale en 2016. Les chiffres de la comptabilité nationale relatifs au niveau de la masse salariale en 2016 ne seront publiés que d'ici un an. La méthodologie utilisée propose donc de partir du niveau de la masse salariale pour 2015 issu de la prévision de la Banque nationale ou du Bureau du plan et d'appliquer le taux de croissance de la masse salariale entre 2015 et 2016 issu de cette même prévision. De cette manière, on obtient une prévision de ce que serait la masse salariale en 2016 ($D1_{2016}^p$).

$$D1_{2016}^p = D1_{2015} * \left(1 + \frac{D1_{2016}^p - D1_{2015}}{D1_{2015}}\right)$$

$$D1_{2016}^p = D1_{2015} * (1 + gD1_{15-16})$$

Une fois la masse salariale pour 2016 estimée, il faut alors neutraliser le montant des baisses de cotisations patronales du tax-shift (cot) en augmentant la masse salariale 2016 de ce montant (issu des prévisions de la BNB ou du BfP⁸). On obtient ainsi une nouvelle masse salariale (D1corr, 2016).

$$D1_{corr,2016}^p = D1_{2015} * (1 + gD1_{15-16}) + cot$$

Une fois que la masse salariale corrigée de 2016 est estimée, on calcule aisément un taux de croissance par rapport à la masse salariale pour 2015 issue de la prévision de la BNB ou du BfP et on lui applique une prévision de taux de croissance des heures travaillées afin d'obtenir une prévision de coût salarial horaire pour 2016.

⁸ En fonction de la prévision de masse salariale et d'heures qui sera utilisée, on choisira la prévision cohérente du montant des cotisations.

2. Conjoncture

La présente section a pour but de fournir des informations utiles aux interlocuteurs sociaux pour le suivi des évolutions salariales en Belgique et dans les trois pays voisins. Nous analyserons tout d'abord 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 déterminer quel est le scénario, et les prévisions salariales y afférentes, qui sont les plus crédibles. Nous parcourons ensuite les principaux facteurs de risque susceptibles de provoquer un écart par rapport aux trajectoires estimées.

2.1 Distinction entre les scénarios de croissance par institut

Contexte international

Toutes les sources disponibles indiquent une hausse du prix du pétrole en 2017 suivie d'une certaine stabilisation en 2018. L'OCDE prévoit la moins forte augmentation du prix du pétrole en 2017 et la CE table sur la hausse de prix la plus importante. L'OCDE a supposé un niveau de prix constant par rapport à la cotation du Brent à la mi-novembre 2016. La CE a repris quant à elle les prévisions sur le marché des futures à la fin octobre 2016, tandis que les banques nationales se sont appuyées sur celles du 17 novembre 2016 et le CPB sur les prix moyens des futures durant la semaine du 11 juillet 2016.

Tableau 2-1 : Hypothèses concernant le prix du pétrole et le cours de change par institut

		JEF	CPB	DG Trésor	Banques nationales	OCDE	CE
Prix du pétrole (Brent, USD/baril)	2016	43,6	43,7	42	43,1*	42,9	45,2
	2017	48,9	51,4	45	49,3	45,0	54,7
	2018	49,8	54,6	-	52,6	45,0	51,5
Cours de change USD/EUR	2016	1,12	1,11	1,11	1,11	1,11	1,11
	2017	1,12	1,11	1,12	1,09	1,09	1,10
	2018	1,12	1,12	-	1,09	1,09	1,10

* La Bundesbank suppose un prix du pétrole de 44,3 USD/baril (Brent) en 2016.

Sources : Centraal Planbureau (CPB, 20/09/2016), DG Trésor (04/10/2016), Joint Economic Forecast (JEF, 27/09/2016), Commission européenne (CE, 09/11/2016), OCDE (28/11/2016), Banque de France (BdF, 09/12/2016), Banque nationale de Belgique (BNB, 09/12/2016), De Nederlandsche Bank (DNB, 09/12/2016), Bundesbank (09/12/2016)

Il y a peu d'écarts entre les différents scénarios en ce qui concerne la croissance dans la zone euro (Tableau 2-2). On retiendra surtout les prévisions d'inflation plus faibles du Centraal Planbureau pour 2017 et 2018, le CPB justifiant celles-ci par la faible pression des dépenses observée dans la zone euro.

Tableau 2-2 : Comparaison entre les scénarios de croissance pour la zone euro par institut

	2016			2017			2018		
	PIB volume, croissance	Inflation (IPCH)	Taux de chômage	PIB volume, croissance	Inflation (IPCH)	Taux de chômage	PIB volume, croissance	Inflation (IPCH)	Taux de chômage
OCDE	1,7%	0,2%	10,0%	1,6%	1,2%	9,5%	1,7%	1,4%	9,1%
CE	1,7%	0,3%	10,1%	1,5%	1,4%	9,7%	1,7%	1,4%	9,2%
JEF	1,6%	0,2%	10,1%	1,5%	1,2%	9,6%	1,5%	1,5%	9,2%
CPB	1,6%	0,1%	-	1,5%	0,5%	-	1,5%	0,7%	-
DG Trésor	1,6%	-	-	1,5%	-	-	-	-	-
Banques nationales	1,7%	0,2%	10,0%	1,7%	1,3%	9,5%	1,6%	1,5%	9,1%

La BNB prévoit une inflation de 1,2 % en 2017 et de 1,4 % en 2018

Sources : CPB (20/09/2016), DG Trésor (04/10/2016), JEF (27/09/2016), CE (09/11/2016), OCDE (28/11/2016), Banque de France (09/12/2016), Bundesbank (09/12/2016), BNB (09/12/2016)

Pays de référence

Nous examinons par pays s'il existe des différences significatives entre les perspectives. À cet effet, le Tableau 2-3 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 chômage⁹.

⁹ 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 2016 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.

Tableau 2-3 : Indicateurs du contexte macro-économique des perspectives salariales

	2016				2017				2018			
	Sources nationales	OCDE	CE	Banques nationales	Sources nationales	OCDE	CE	Banques nationales	Sources nationales	OCDE	CE	Banques nationales
Allemagne												
PIB volume, croissance	1,9%	1,7%	1,9%	1,9%	1,4%	1,7%	1,5%	1,5%	1,6%	1,7%	1,7%	1,6%
Taux de chômage	6,1%	4,2%	4,4%	6,1%	6,1%	4,2%	4,3%	5,9%	6,1%	4,1%	4,2%	5,8%
Inflation (IPCH)	0,4%	0,3%	0,4%	0,3%	1,4%	1,4%	1,5%	1,4%	1,5%	1,7%	1,5%	1,7%
Productivité de la main-d'œuvre	0,5%	0,1%	0,8%	0,8%	0,7%	0,4%	0,5%	0,6%	0,7%	0,9%	0,8%	1,0%
Pays-Bas												
PIB volume, croissance	1,7%	2,0%	1,7%	-	1,7%	2,0%	1,7%	-	1,7%	1,9%	1,8%	-
Taux de chômage	6,2%	6,0%	6,1%	-	6,2%	5,6%	5,8%	-	6,1%	5,5%	5,4%	-
Inflation (IPCH)	0,0%	0,0%	0,1%	-	0,5%	1,0%	1,0%	-	0,9%	1,5%	1,1%	-
Productivité de la main-d'œuvre	0,6%	0,9%	0,2%	-	1,4%	0,9%	0,3%	-	1,5%	1,0%	0,5%	-
France												
PIB volume, croissance	1,5%	1,2%	1,3%	1,3%	1,5%	1,3%	1,4%	1,3%	-	1,6%	1,7%	1,4%
Taux de chômage	-	9,9%	10,0%	10,0%	-	9,7%	9,9%	9,9%	-	9,6%	9,6%	9,7%
Inflation (IPCH)	0,1%	0,3%	0,3%	0,3%	0,8%	1,2%	1,3%	1,2%	-	1,2%	1,4%	1,4%
Productivité de la main-d'œuvre	0,7%	0,5%	0,2%	0,2%	0,8%	0,8%	0,7%	0,7%	-	1,0%	0,8%	0,8%

Calcul de la productivité du travail OESO, CE, Bundesbank & DG Trésor : par travailleur occupé ; JEF : par heure de travail ; CPB : par heure de travail dans le secteur marchand (entreprises hors soins de santé, extraction de minéraux et secteur immobilier) ; BdF : par travailleur occupé dans le secteur marchand.

Sources : CPB (20/09/2016), DG Trésor (04/10/2016), JEF (27/09/2016), CE (09/11/2016), OCDE (28/11/2016), Banque de France (09/12/2016), Bundesbank (09/12/2016)

Pour ce qui concerne l'Allemagne, on relèvera principalement que, contrairement aux autres instituts, l'OCDE ne prévoit pas un recul temporaire de la croissance du PIB en 2017 et table sur la plus forte hausse de l'inflation en 2018. L'OCDE s'attend à une hausse des prix et des salaires plus élevée que la CE en 2018, ce qui peut s'expliquer par le fait que l'OCDE prévoit une augmentation de l'écart de production durant la période de projection, tandis que la CE pronostique que le niveau de production, qui équivaldrait aujourd'hui au PIB potentiel, s'établira en 2017 et 2018 à 0,3% en dessous du PIB potentiel. Le fait que la CE prévoit malgré tout une inflation plus élevée en 2017 pourrait être lié à la hausse des prix pétroliers sur laquelle elle table en 2017. Compte tenu de ses prévisions en matière d'inflation et de productivité du travail, le scénario de la Bundesbank pour 2018 se rapproche le plus de celui de l'OCDE.

En ce qui concerne la conjoncture aux Pays-Bas, l'OCDE semble globalement la plus optimiste pour la période de projection. Elle prévoit en effet une augmentation plus forte du PIB que le CPB et la CE. Grâce à une hausse plus élevée de la productivité du travail, cela ne se traduirait pas initialement par une plus forte inflation. Par rapports aux autres instituts, le CPB s'attend à une inflation plus faible en 2017 et 2018, ce qui peut s'expliquer par ses prévisions plus élevées en termes de hausse de la productivité du travail.

S'agissant de la France, nous observons que l'OCDE prévoit une accélération de l'économie en 2017, tandis que la CE situe plutôt celle-ci en 2018. La Banque nationale est en revanche légèrement plus pessimiste pour l'ensemble de la période de projection. Les prévisions moins récentes de la DG Trésor tablent sur une croissance plus élevée en 2016, sous l'impulsion d'une productivité du travail accrue, laquelle permet de contenir l'inflation.

Belgique

La BNB prévoit une croissance modérée légèrement plus robuste en Belgique entre 2016 et 2018, combinée à une diminution du taux de chômage. Le recul de la productivité du travail en 2016 est expliqué par une nature intensive en emplois de la croissance induite par les récentes mesures politiques, notamment la modération des coûts salariaux, qui allège le coût de la main-d'œuvre.

Tableau 2-4 : Croissance annuelle du PIB en volume, taux de chômage et inflation, estimations (en %)

	Croissance du PIB	Taux de chômage	Inflation (IPCH)	Productivité de la main-d'oeuvre*
2016	1,3	8,6	1,6	-0,3
2017	1,5	8,3	1,8	0,4
2018	1,6	7,8	1,9	0,9

*Par heure travaillée par les salariés et indépendants.

Source : BNB

La BNB prévoit pour le secteur privé une indexation des salaires de 1,3 % en 2017 et 1,6 % en 2018. Puisque l'indexation s'opère sur la base de l'évolution des prix durant la période précédente, elle reflète en partie l'inflation en 2016. L'indice santé de l'année 2016 (2,1 %) a été tiré vers le haut par une série de mesures des pouvoirs publics, telles que l'augmentation des droits d'inscription dans l'enseignement supérieur en Communauté flamande. En outre, les efforts réalisés en 2016 en matière de modération salariale semblent n'avoir été répercutés que de manière limitée dans les prix de vente. L'inflation sous-jacente continuerait à baisser fin 2016 et début 2017, en raison du fait que les droits d'inscription plus élevés ne se reflètent plus dans l'indice depuis octobre 2016 et de la disparition, dans les statistiques, de la hausse sensible des tarifs pratiqués par les opérateurs de télécommunications au début de 2016.

Outre l'inflation sous-jacente, l'inflation totale est notamment influencée par les vecteurs énergétiques. Ceux-ci ont connu une inflation en septembre 2015 suite à la hausse du taux de TVA sur l'électricité. Le prix de l'électricité a ensuite augmenté en raison de l'alourdissement d'autres taxes, essentiellement la majoration de la cotisation Fonds énergie à partir de mars 2016 en Région flamande¹⁰.

Après une période de modération salariale, l'inflation et les salaires s'accroîtraient en 2017 et 2018 sous l'effet d'une hausse des prix pétroliers et d'une embellie conjoncturelle, ce qui ferait surtout augmenter les prix dans l'industrie des services, intensive en main-d'œuvre. L'impact serait toutefois tempéré par un tassement des marges bénéficiaires, dont la croissance annuelle tomberait à moins de 1 % en 2018.

2.2 Risques et incertitudes

Dans cette partie, nous souhaitons examiner la probabilité que les perspectives relatives aux scénarios de croissance établis ci-dessus divergent des scénarios établis ci-dessus. Pour ce faire, nous examinons dans un premier temps les incertitudes qui pèsent sur la croissance dans la zone euro.

Globalement, la probabilité que la croissance de la zone euro soit inférieure à celle des scénarios de référence établis ci-dessus est plus forte que la probabilité d'une amélioration plus marquée (cf. Graphique 2-1 à l'annexe 1).

Dans les différents scénarios de croissance, il n'a pas encore été tenu compte des effets du Brexit, dès lors qu'aucune information détaillée n'est disponible à ce sujet. Il se pourrait que les consommateurs, entreprises et pouvoirs publics n'attendent pas la fin des négociations pour modifier leur comportement en anticipation des décisions éventuelles. L'incertitude en la matière pourrait aussi avoir un impact négatif sur l'économie européenne.

¹⁰ Ce prélèvement est également connu sous le nom de « Turteltaks ».

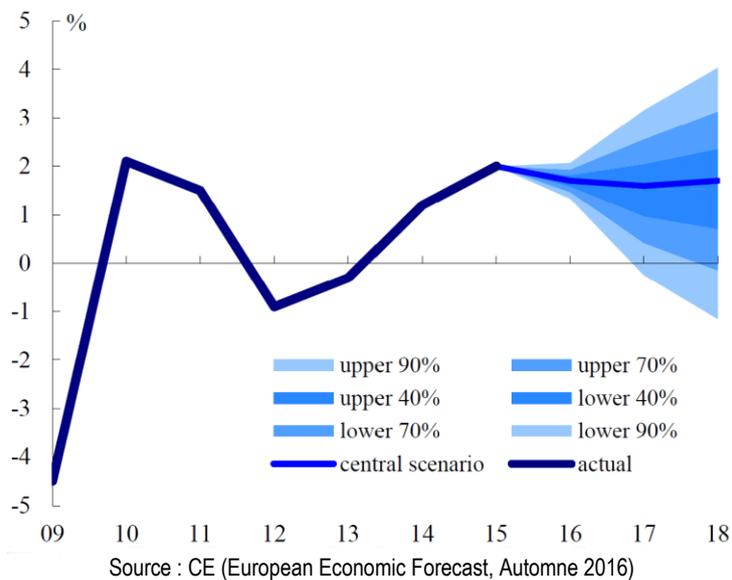
Par ailleurs, le risque demeure que la transition d'un modèle de croissance basé sur les exportations et les investissements vers une croissance davantage portée par la consommation n'entraîne un ralentissement inattendu de l'économie en Chine, où l'endettement s'accroît rapidement. D'aucuns craignent également que certaines économies avancées, comme les États-Unis, se situent dans une phase plus mature que prévu de leur cycle conjoncturel, de sorte que leur croissance s'affaiblirait plus rapidement. L'incertitude entourant la croissance américaine s'est également accentuée en raison du résultat inattendu des élections et de l'incertitude qui en résulte concernant la politique budgétaire et commerciale future dans ce pays. De plus, la situation en Ukraine et en Syrie, notamment, comporte toujours des risques géopolitiques.

Par ailleurs, les risques ne se sont pas encore dissipés au sein du secteur financier dans la zone euro, où la rentabilité reste souvent très faible. Si l'on y ajoute les exigences en capitaux à venir, la capacité du secteur à octroyer des prêts pourrait être plus réduite que prévu. En outre, les réformes structurelles requises et l'aplanissement des déséquilibres au sein de la zone euro ne seraient pas encore terminés, avec pour effet de maintenir la fragilité de nombreuses économies et la possibilité d'évolutions à la baisse inattendues. Les instruments permettant d'absorber les chocs éventuels sont en outre moins nombreux, étant donné que les taux d'intérêt peuvent difficilement descendre plus bas et que différents pays ne disposent pratiquement plus de marge budgétaire.

Concernant l'inflation, les risques se seraient également accrus, la probabilité d'une inflation plus élevée que prévu étant pratiquement aussi grande que celle d'une inflation plus faible.

2.3 Annexe

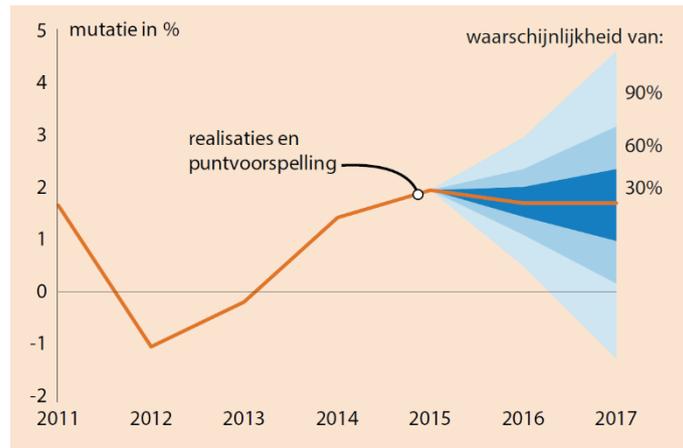
Graphique 2-1 : Intervalle de confiance relatif à la projection de croissance du PIB de la zone euro de la CE



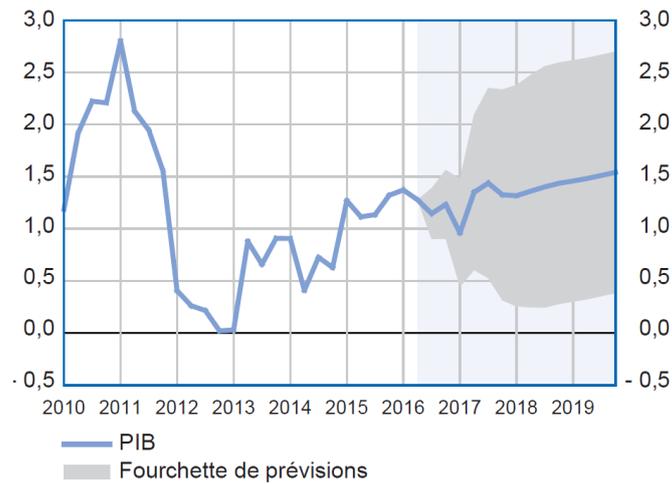
Les perspectives de croissance du PIB allemand de la JEF, qui se situent dans un intervalle de confiance de 68 %, sont p.ex. comprises entre 1,6 % et 2,0 % pour 2015 et entre 0,3 % et 3,3 % pour 2016. Selon la JEF, il y a 68 % de probabilité que la croissance du PIB allemand en 2016 s'établisse entre 1,7 % et 2,1 %. Pour 2017, l'intervalle de confiance de 68 % se situerait entre -0,1 % et 2,9 %. La Bundesbank estime que les risques liés à ses prévisions de croissance pour l'Allemagne sont en équilibre. S'agissant du contexte extérieur, la JEF estime que la probabilité d'une croissance plus faible que prévu est supérieure à celle d'une croissance plus élevée.

Graphique 2-2 : Incertitudes relatives aux perspectives du PIB allemand de la Bundesbank (croissance annuelle en %)



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

Source : CPB

Graphique 2-4 : Incertitudes relatives aux perspectives du PIB français de la BdF (croissance annuelle mobile en %)

Source : Banque de France

3. 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. L'évolution macro-économique des salaires dépend à la fois des accords conclus et également de l'impact de ces accords sur le comportement des entreprises en matière d'investissements, de productivité, d'innovation, d'externalisation, et in fine sur l'emploi des travailleurs. Ce chapitre a donc pour objectif d'étudier de manière approfondie les accords conclus et les modifications de cadre institutionnel afin de contextualiser les chiffres relatifs à l'écart salarial (2015) et aux prévisions (2016-2017-2018) et ainsi en permettre une appropriation complète par le lecteur.

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 Smic¹¹), 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.

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).

3.1 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 œuvre¹² dans un grand nombre de domaines dans la première partie des années 2000. Dans ce cadre, on assiste à une modération dans l'évolution des salaires 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). Cette modération salariale allemande explique partiellement pourquoi la norme salariale qui fixe un plafond pour l'évolution des salaires belges a été si faible durant cette période, l'Allemagne pesant pour la moitié dans le calcul de cette dernière.

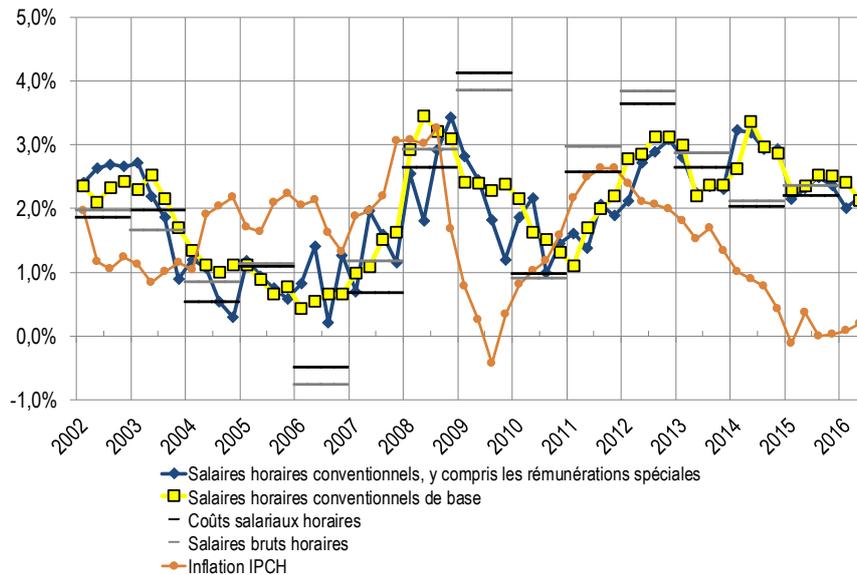
A partir de 2008, la période de forte modération salariale prend fin. Si l'on observe encore toutefois parfois une croissance des salaires conventionnels négative en termes réels (c'est par exemple le cas en 2011), cela est attribuable à l'évolution atypique de l'inflation. Depuis 2012 et dans le contexte des recommandations répétées du Conseil européen visant à ce que la croissance des salaires allemands soutienne la demande intérieure, 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 +2,3% en 2014 et 2015) 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

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

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

de la croissance des salaires nominaux (ou en tout cas, pour 2015, le ralentissement est beaucoup moins marqué que celui de l'inflation), 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 1,5% sur la période 2012-2015.

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



Sources : Statistisches Bundesamt; OCDE; Eurostat; calculs du secrétariat

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

Le graphique ci-dessus montre que l'augmentation des salaires conventionnels en 2015 (2,4%) a été un peu plus faible (3,1%) que l'année précédente mais reste quasiment identique en termes réels (2,2% en 2015 contre 2,3% en 2014). En effet, l'inflation allemande connaît une diminution depuis 2012 et s'est élevée à 0,1%, en moyenne, en 2015.

Il est intéressant de souligner que l'évolution des salaires conventionnels est plus ou moins en ligne avec l'évolution du coût salarial horaire (en comparaison, par exemple, avec 2014 où l'évolution des salaires conventionnels est visiblement plus élevée que celle du coût salarial horaire). Ceci pourrait être le signe d'une moindre utilisation des clauses dérogatoires et également de la mise en place du salaire minimum¹³ (voir plus bas).

Les accords conclus en 2015 et qui prennent effet en 2015 et plus tard s'élèvent en moyenne à 4,3% (contre 5,1% en 2014) pour une durée 21 mois¹⁴ (soit la même chose qu'en 2013 et 2014). Pour avoir une idée de la direction du round de négociation 2016, il faut regarder les accords conclus durant les six premiers mois de l'année 2016 dans les grosses branches. En effet, en Allemagne, les résultats de la

¹³ En effet, alors que les salaires minimums de branche s'adaptent au salaire minimum via des augmentations conventionnelles, l'instauration du salaire minimum a également un effet pour les travailleurs non-couverts par une CCT mais pour lesquels le salaire minimum est d'application. Dans leur cas, l'adaptation des salaires au salaire minimum ne passe pas par les salaires conventionnels, les salaires effectifs augmentant alors plus que les salaires conventionnels. Une dérive salariale positive ou nulle n'est pas donc pas le seul fait d'une moindre utilisation des clauses dérogatoires mais peut masquer différents cas de figure (non-utilisation des clauses dérogatoires ou utilisation des clauses dérogatoires compensée par la mise en place du salaire minimum).

¹⁴ Sur 24 mois, cela donne une augmentation de 4,9%.

négociation salariale sont guidés par ces accords dits « pilotes »¹⁵ conclus dans des secteurs et des branches-clés qui orientent les négociations pour l'ensemble des secteurs et des régions. Ainsi, un accord-pilote qui prévoit une augmentation de 2,8% de juillet 2016 à mars 2017 et 2% d'avril à décembre 2017 a été conclu dans le secteur de la métallurgie en Rhénanie du Nord-Westphalie entre IG Metall et Gesamtmetall. Le secteur public a également conclu un accord portant sur une augmentation de 4,75% sur deux ans.

Notons que 2015 est la première année durant laquelle les négociations salariales se sont faites en présence d'un salaire minimum de 8,50 euros bruts de l'heure¹⁶. La loi sur le salaire minimum (Mindestlohngesetz) autorise des divergences à la baisse par rapport à ce salaire minimum jusqu'au 31 décembre 2016. Début 2016, le salaire minimum de branche se trouvait en-dessous du salaire minimum national interprofessionnel pour encore quatre branches (la coiffure, la transformation de la viande, l'agriculture, horticulture et la sylviculture).

En conclusion, il semble que la tendance observée dans le rapport technique précédent qui est celle de la conclusion d'accords prévoyant des augmentations nominales substantiellement au-delà de l'inflation se poursuive. En effet, si la croissance des salaires conventionnels est relativement stable depuis 2009 (entre 2% et 3% en termes nominaux), la croissance de ceux-ci en termes réels, quant à elle, est passée de 0,5% en 2010 (-0,7% en 2011) à 2,2% en 2015.

En juillet 2016, comme depuis 2013, le Conseil européen recommande¹⁷ à l'Allemagne de réduire le coin fiscal élevé sur les bas salaires. En effet, le Conseil souligne que le coin fiscal sur les bas salaires est élevé en comparaison d'autres États membres, ce qui aurait pour incidence de dissuader les travailleurs concernés d'accepter des emplois dont le salaire est supérieur au seuil des 450 EUR des mini-emplois (ceux-ci étant exemptés de taxes). Selon le Conseil, la réduction des cotisations sociales salariales ou de l'impôt sur le revenu, y compris à travers des abattements ou des remboursements ciblés, réduirait ce coin fiscal, ce qui accroîtrait le revenu disponible des travailleurs à bas salaires et leur permettrait de consommer davantage (Conseil européen, 2016a). Dans son programme national de réforme de 2016, le Gouvernement allemand n'annonce pas de mesures pour répondre à cette recommandation (Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, 2016).

Étant donné la présence fréquente de clauses dérogatoires sur les salaires dans les CCT¹⁸ 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 effectifs¹⁹ 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.

¹⁵ 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".

¹⁶ Voir article dans la lettre mensuelle 2012 : « Le salaire minimum en Allemagne ».

¹⁷ 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.

¹⁸ 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 ».

¹⁹ 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.

Au regard du Tableau 3-1, il apparaît que la dérive salariale ait alterné entre positive et négative sur la période étudiée. Plus précisément, elle est négative sur la période 2006-2007 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 est positive en 2015 et au premier trimestre 2016 et redevient négative lors du second trimestre de 2016 (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.

Tableau 3-1 : Dérive salariale en Allemagne, ensemble de l'économie, 1996- 2016

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016q1	2016q2
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%	3,1%	2,3%	2,0%	2,2%
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%	3,0%	3,8%	2,9%	2,1%	2,3%	2,6%	2,0%
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%	1,2%	1,1%	0,4%	-0,9%	0,0%	0,6%	-0,2%

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

Encadré 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 Etats 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 disponibles²⁰.

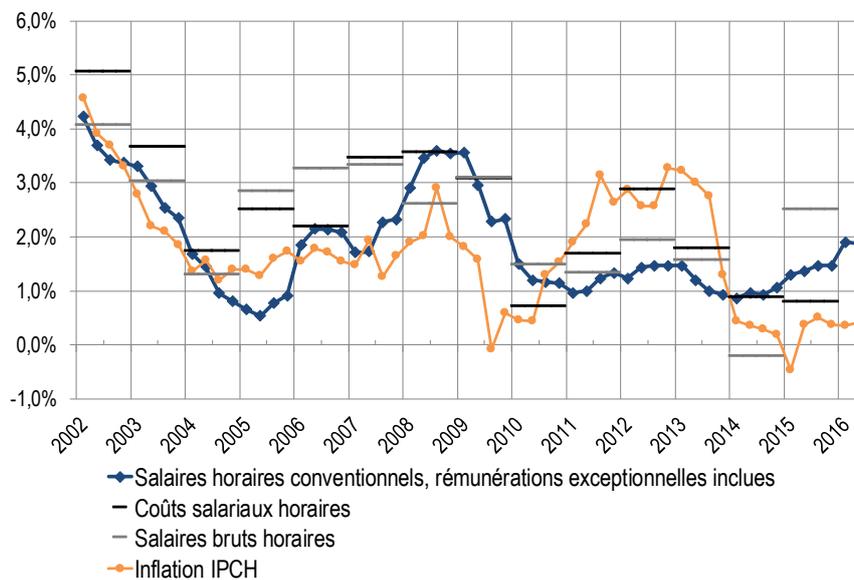
Au vu de la plus faible qualité des données de l'indice des coûts de la main d'œuvre et des différences observées entre les deux séries, notre choix se porte sur les données trimestrielles des comptes nationaux. Ceci d'autant plus qu'au moment de l'écriture de ce rapport, l'indice du coût de la main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

²⁰ 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.

3.2 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 salariale²¹. 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 gouvernement²² 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 l'emploi et la résorption du chômage entré en vigueur en 2014 et dont les dernières mesures entrent en application en 2016²³. Il faut attendre 2014 et une chute de l'inflation pour que les salaires conventionnels augmentent en termes réels.

Graphique 3-2 : Evolution du salaire horaire aux Pays-Bas, ensemble de l'économie



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

²¹ Pour davantage d'informations à ce sujet, nous renvoyons à la note à paraître « Caractéristiques de la négociation salariale dans les pays de référence ».

²² « 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).

²³ Nouveau système concernant les licenciements.

L'augmentation des salaires conventionnels, en 2015, a suivi la même tendance qu'en 2014 : ceux-ci ont évolué plus vite que l'inflation mais cette augmentation est restée modérée (les salaires réels ont crû de +0,6% en 2014 et +1,3% en 2015).

D'après les premières données disponibles et publiées dans le « Macro Economische Verkenning 2017 » du Centraal Planbureau (2016), les augmentations nominales de salaires conclues collectivement dans le secteur marchand²⁴ en 2016 s'élèvent à 1,6%, soit 0,3 point de pourcent de plus qu'en 2015. Soulignons que la croissance des salaires conventionnels réels s'élève à 1,6% en 2016 (inflation, concept IPCH = 0%) contre 1,1% l'année passée (inflation, concept IPCH = 0,2%). Selon le Centraal Bureau voor de Statistiek, l'augmentation des salaires conventionnels au troisième trimestre de 2016 est la plus importante que les Pays-Bas aient connus depuis 2009. En termes réels, cela ferait trente ans que les salaires conventionnels n'auraient plus évolué aussi rapidement (+2,1% par rapport au même trimestre l'année précédente) (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2016). Pour 2017, la croissance des salaires conventionnels dans le secteur marchand attendue par le Centraal Planbureau est également de 1,6% en termes nominaux (1,1% en termes réels). Tant pour 2016 que pour 2017, le Centraal Planbureau s'attend à une croissance des salaires plus rapide que la productivité dans le secteur marchand, ce que le CPB explique par les profits élevés des entreprises et par une situation favorable sur le marché du travail. En outre, le CPB prévoit que, pour 2016 et 2017, les salaires conventionnels dans le secteur des soins de santé et dans le secteur public suivent la même évolution que dans le secteur privé. En effet, durant la période 2011-2014, la croissance des salaires dans ces secteurs était limitée suite à des coupes budgétaires. Le CPB explique cependant que, dans la pratique, cela a été compensé par des hausses accidentelles de salaire (wage drift) et que l'on ne doit donc pas s'attendre à un rattrapage à venir.

En 2016 est entré en vigueur le « vijf miljard pakket », un paquet de mesures visant à réduire les charges sur le travail. Ce paquet comprend des mesures de réduction du coût du travail (via des baisses de charges) pour les revenus moyens pour un coût de 2,5 milliards d'euros et la mise en place d'un subside salarial à l'engagement de travailleurs à bas salaires (pour 500 millions d'euros). Le paquet prévoit également une augmentation de la TVA via la suppression du taux de taxation le plus faible pour la plupart des biens et services.

Dans ses dernières recommandations de juillet 2016 pour les Pays-Bas, le Conseil européen ne formule rien concernant les salaires ni le coût salarial (Conseil européen, 2016B).

En conclusion, la croissance plus rapide des salaires conventionnels réels semble indiquer une rupture de tendance par rapport à l'évolution des salaires relativement modérée de 2014 et 2015.

3.3 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 Smic²⁵ (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 qui était stabilisée autour de 2% depuis 2010 ralentit progressivement étant donné la baisse de l'inflation et de son impact sur les revalorisations plus

²⁴ 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.

²⁵ Déjà depuis 2006.

modérées du Smic. Ainsi, en 2015, les augmentations conventionnelles se chiffrent à 1,1% (1% en termes réels).

Encadré 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'augmentation²⁶ (INSEE, 2013) :

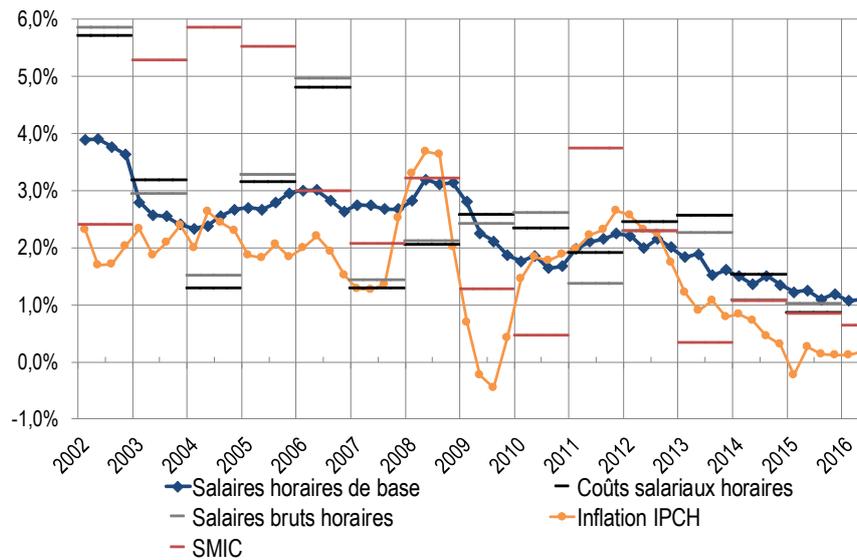
- Il est revalorisé annuellement (au premier janvier), en fonction de l'évolution de l'indice mensuel des prix à la consommation (IPC) hors tabac pour les ménages du premier quintile de la distribution des niveaux de vie²⁷. Cette revalorisation est augmentée de la moitié de la croissance du pouvoir d'achat du salaire horaire moyen des ouvriers et employés²⁸.
- 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).

²⁶ Le fonctionnement de celles-ci a été revu au premier janvier 2014.

²⁷ 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.

²⁸ Et non plus des seuls ouvriers, comme c'était le cas avant 2014.

Graphique 3-3 : Evolution du salaire horaire en France, branches marchandes non-agricoles²⁹

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

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.

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-négligeable³⁰ avec un effet retard.

Les négociations salariales de 2015 ont eu lieu dans un contexte d'inflation très faible et de revalorisation annuelle unique du Smic de +0,8% au premier janvier 2015 et (contre +1,1% au premier janvier 2014). Ce contexte est similaire en 2016 en termes d'inflation et de revalorisation du Smic (+0,6% en janvier 2016). Cela explique, comme en 2013 et en 2014, la faiblesse des augmentations salariales accordées dans les branches (comparativement à 2012, par exemple) que l'on observe sur le graphique ci-dessus. Celles-ci 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), la croissance de ces derniers s'élevant respectivement à 1,2% et 1,1% en 2015. Selon la DARES, la proportion³¹ des salariés du secteur concurrentiel³² qui ont bénéficié de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2015 s'élevait à 11,1% contre 10,5% en janvier 2016 (DARES, 2016).

²⁹ 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.

³⁰ Pour davantage de précisions, se référer à l'article « Le salaire minimum en France », dans la Lettre mensuelle n°211.

³¹ Les salariés qui bénéficient de la revalorisation du SMIC ne sont pas tous nécessairement payés exactement au SMIC : ceux qui sont payés entre le niveau de l'ancien SMIC et du nouveau SMIC sont concernés.

³² Le secteur concurrentiel est ici restreint au champ couvert par les enquêtes sur l'Activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo), c'est-à-dire à l'ensemble des salariés à l'exception des intérimaires, des apprentis et des stagiaires et des secteurs suivants : agriculture, administration, syndicats de copropriété, associations de loi 1901 de l'action sociale, activités des ménages, activités extraterritoriales (encadré 2). Ce champ couvre 15 millions des 23 millions de salariés de France métropolitaine.

Selon le Rapport du groupe d'experts sur le Smic³³, 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, ce qui a encore été le cas après la revalorisation de 2016. 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 tassé³⁴ suite à l'effort fait pour que les bas de grille rattrapent le Smic et s'est stabilisé entre 2007 et 2014³⁵. Selon le Rapport du groupe d'experts sur le Smic, on peut s'attendre à une revalorisation de 0,9% du Smic au premier janvier 2017.

Du point de vue de l'évolution des salaires dans la fonction publique, le point d'indice³⁶ de la fonction publique, gelé depuis juillet 2010, augmente pour la première fois de 0,6% en juillet 2016. Une seconde hausse de 0,6% est également prévue pour février 2017.

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 (cette mesure n'impacte pas la variable « rémunération des salariés » servant au calcul de l'écart salarial). 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 Smic³⁷. 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 2014³⁸ et passera à 7% en 2017. 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^{er} 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). En 2016, le comité de suivi du CICE étudie les effets du CICE sur un certain nombre de variables. Concernant l'impact du CICE sur les salaires par tête, le rapport relève peu d'effets. En effet, il n'apparaît pas d'impact marqué en 2013 et 2014. En outre, on ne dénote pas d'effet visible, à ce stade, sur

³³ 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).

³⁴ 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.

³⁵ 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.

³⁶ Le point d'indice est utilisé pour calculer le salaire brut d'un fonctionnaire. Le montant de sa rémunération est ainsi calculé en multipliant la valeur du point par le nombre de points attribués au fonctionnaire en fonction de son poste et de son ancienneté.

³⁷ Seuls les salariés touchant un salaire inférieur à 2,5 fois le Smic sont éligibles au CICE.

³⁸ 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 (1,26% en 2014, 2,01% en 2015 et 2,08% en 2016, 2,13% en 2017).

l'évolution des salaires autour de 2,5 Smic : il n'apparaît pas que les entreprises, jusqu'en 2014 tout au moins, aient eu tendance à ajuster leurs augmentations salariales et leurs niveaux de rémunérations à l'embauche pour maintenir certains salariés du côté de l'éligibilité au CICE (Comité de suivi du Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi, 2016).

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 personnelles 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^{er} 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 Urssaf³⁹ 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 existants⁴⁰ jusqu'à 1,6 fois le Smic. A compter de 2016, le deuxième volet du Pacte de Responsabilité et de Solidarité entre en œuvre, impliquant une baisse de 1,8 point des cotisations patronales pour les salaires compris entre 1,6 et 3,5 fois le Smic.

Notons qu'un dispositif de prime à l'embauche ciblée sur les salariés peu qualifiés (contrats de minimum 6 mois) a également été instauré dans les entreprises de moins de 250 salariés et consiste en un montant de 500 euros par trimestre pour une durée de deux ans maximum pour les rémunérations n'excédant pas 1,3 fois le Smic.

Dans ses recommandations de juillet 2016, le Conseil européen préconise que la France veille à ce que les réductions du coût du travail soient pérennisées et que les évolutions du salaire minimum soient compatibles avec la création d'emplois et la compétitivité. En effet, le Conseil explique que, dans le contexte actuel de chômage élevé, le coût du travail au salaire minimum (élevé par rapport au salaire médian) risque de freiner l'emploi des personnes peu qualifiées. En outre, une augmentation du salaire minimum entraîne une augmentation du salaire moyen, ce qui retarde l'ajustement des salaires nécessaire dans une situation économique défavorable (Conseil européen, 2016c). La France répond à cela dans son programme national de réforme en expliquant que l'avis du groupe d'experts indépendants sur le Smic sera suivi pour la revalorisation du Smic en 2017 (pas de coup de pouce, uniquement une revalorisation légale).

³⁹ Unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales.

⁴⁰ 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%.

Bibliographie

- 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.
- BOSSLER, Mario et Hans-Dieter GERNER (2016), Employment effects of the new German minimum wage, evidence from establishment-level micro-data, IAB-Discussion paper 10/2016, 36 p.
- Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (2016), Nationales Reformprogramm 2016, 88p.
- CENTRAAL BUREAU VOOR DE STATISTIEK (2016), Grootste cao-loonstijging sinds 2009, site Internet: <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2016/40/grootste-cao-loonstijging-sinds-2009>
- CENTRAAL PLANBUREAU (2015), Macro Economische Verkenning, 108p.
- COMITÉ DE SUIVI DU CRÉDIT D'IMPÔT POUR LA COMPÉTITIVITÉ ET L'EMPLOI (2016), Rapport 2016, 132 p.
- 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
- CONSEIL EUROPEEN (2016a), RECOMMANDATION DU CONSEIL du 12 juillet 2016 concernant le programme national de réforme de l'Allemagne pour 2016 et portant avis du Conseil sur le programme de stabilité de l'Allemagne pour 2016, 2016/C 299/05, Journal officiel de l'Union européenne, 4p.
- CONSEIL EUROPEEN (2016b), RECOMMANDATION DU CONSEIL du 12 juillet 2016 concernant le programme national de réforme des Pays-Bas pour 2016 et portant avis du Conseil sur le programme de stabilité des Pays-Bas pour 2016, 2016/C 299/10, Journal officiel de l'Union européenne, 4p.
- CONSEIL EUROPEEN (2016c), RECOMMANDATION DU CONSEIL du 12 juillet 2016 concernant le programme national de réforme de la France pour 2016 et portant avis du Conseil sur le programme de stabilité de la France pour 2016, 2016/C 299/27, Journal officiel de l'Union européenne, 5p.
- DARES (2016), La revalorisation du SMIC au 1er janvier 2016, DARES résultats novembre 2016 n°068, 8p.
- DE BEER, Paul (2009), "Recentralisatie", Column in Zeggenschap, vol 20 n° 2, juin 2009, p.9
- 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.
- GROUPE D'EXPERTS (2014), Salaire minimum interprofessionnel de croissance, Rapport du groupe d'experts, 94 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>

4. L'écart salarial entre les femmes et les hommes

4.1 Contexte

Depuis 2012, la loi visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes⁴¹ renforce la place de cette question au sein de la concertation sociale. Pour ce faire, elle prévoit différentes actions devant être prises au sein des entreprises, des secteurs et au niveau de la concertation sociale interprofessionnelle.

En 2014, le rapport technique du secrétariat du Conseil Central de l'Économie comprenait pour la première fois une section portant spécifiquement sur cette question. La loi du 12 juillet 2013⁴² précise que l'analyse doit être réalisée tous les deux ans (les années paires). La présente analyse a dès lors été réalisée en vue de la rédaction du Rapport Emploi-Compétitivité 2016.

4.2 Comprendre le phénomène : des chiffres

4.2.1 L'écart salarial annuel et horaire

Il existe plusieurs manières de mesurer la différence de rémunération entre les femmes et les hommes.

Une remarque importante, à ce sujet, est que la présente analyse s'intéresse aux différences de salaires et non aux différences de revenu en général : on ne tient dès lors pas compte des inégalités au sein d'autres formes de revenus telles que les allocations sociales, le revenu du capital, ou un revenu d'indépendant⁴³. Les disparités sur le marché du travail sont également plus larges que les disparités observées une fois entré en emploi. L'indicateur le plus évident, à ce sujet, est le taux d'emploi qui s'élevait en 2015 (malgré une croissance constante ces dernières décennies) à 63 % pour les femmes et 71,3% pour les hommes⁴⁴.

Le sujet de la présente analyse, l'écart salarial, est donc un des éléments s'intégrant dans une question plus vaste qu'est celle de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, au regard du marché du travail et des revenus.

Comme indiqué plus haut, plusieurs indicateurs existent pour mesurer l'écart salarial. L'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (ci-après : IEFH), notamment, publie chaque année un rapport reprenant un grand nombre d'indicateurs sur la question spécifique de l'écart salarial. Au Tableau 4-1, on a repris deux de ces indicateurs.

⁴¹ Loi du 22 avril 2012

⁴² Loi du 12 juillet 2013 portant modification de la législation relative à la lutte contre l'écart salarial entre les hommes et les femmes.

⁴³ Pour les questions d'inégalités de revenus, voir par exemple l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, 2011

⁴⁴ 20-64 ans, source: EFT. Concernant l'évolution du taux d'emploi des femmes sur le long terme, voir, par exemple, Statistics Belgium, 2015. Il est à ce sujet intéressant de noter que, depuis les lendemains de la crise (2010), le taux d'emploi moins élevé chez les femmes s'explique uniquement par un taux d'activité plus faible. A partir de cette date, le taux de chômage féminin est en effet, chose encore inobservée depuis que la série est disponible (1995), moins élevé que celui des hommes.

Le premier est l'écart salarial non ajusté, c'est-à-dire la différence entre le salaire annuel moyen des hommes et celui des femmes, rapporté au salaire annuel moyen des hommes. Selon l'IEFH, en 2013, cet écart salarial s'élevait à 21%⁴⁵.

Un deuxième indicateur calcule l'écart salarial par heure, intégrant une correction pour les différences de temps de travail. En effet, les femmes travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel que les hommes et généralement selon une durée de travail inférieure à ces derniers. Même si l'on peut questionner les mécanismes qui mènent à ce constat (voir ci-dessous), il est intéressant de disposer d'un indicateur qui neutralise l'impact du temps de travail⁴⁶.

Tableau 4-1 : Écart salarial annuel et horaire, Belgique, 2007-2014

Ecart salarial annuel								
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
selon l'IEFH	24%	23%	23%	23%	22%	22%	21%	
Ecart salarial horaire								
selon l'IEFH	12%	11%	11%	10%	10%	9%	8%	
selon Eurostat	10,1%	10,2%	10,1%	10,2%	10,2%	10,0%	10,0%	9,9%

Sources : IEFH, rapport 2016, p6 et Eurostat, [Indicateurs de la politique de l'emploi et de la politique sociale](#)

Comme l'indique le Tableau 4-1, l'écart salarial entre les femmes et les hommes est réduit de plus de la moitié lorsque l'on tient compte des différences en termes de durée du travail, s'établissant à 8%. Cela signifie donc qu'en moyenne, un homme a un salaire par heure supérieur de 8% à celui d'une femme.

Alors que les données d'Eurostat indiquent un écart salarial horaire relativement stable dans le temps, celles de l'IEFH montrent une réduction de l'écart salarial. La différence entre ces deux chiffres vient principalement du traitement appliqué aux données : dans le cas de l'IEFH, une correction est appliquée pour porter sur un plus grand nombre d'entreprises (intégrant les entreprises de moins de 10 travailleurs) et de secteurs (ajoutant les administrations publiques). Ce chiffre est dès lors représentatif d'un plus grand nombre de travailleurs. Le chiffre d'Eurostat reste cependant intéressant car il permet, comme publié au Tableau 4-2 ci-dessous, de faire une comparaison internationale, le traitement appliqué aux données étant cohérent dans les différents pays. Les explications concernant les sources de données, les définitions utilisées et le traitement réalisé dans chacun des cas se trouvent au Tableau 4-4 en annexe.

Théoriquement, on pourrait s'attendre à ce que l'écart salarial ait effectivement diminué ces dernières années, la crise économique et financière de 2008 ayant eu un impact différent sur l'emploi des hommes et des femmes. La crise a de fait, dans un premier temps, frappé plus durement des secteurs employant principalement des hommes, ce qui devrait avoir tendance à freiner l'évolution des salaires dans ces secteurs (voir, à ce sujet, CE (2013), p97). L'emploi des femmes, par contre, n'a cessé d'augmenter sur l'ensemble de la période, la conjoncture n'exerçant dès lors, en raison de la ségrégation du marché du travail, pas la même pression sur leurs salaires. On pourrait donc s'attendre à une réduction de l'écart salarial.

⁴⁵ Voir : IEFH, Rapport 2016, p.6

⁴⁶ Plus exactement : avec un calcul de l'écart salarial par heures, on annule l'effet "nombre d'heures" mais on n'annule pas le fait que, en général, les salaires horaires des travailleurs à temps partiels sont inférieurs à ceux des travailleurs à temps plein (tout genre confondu). Cet effet peut par contre être pris en compte dans une décomposition économétrique du salaire horaire de type "Oaxaca-Blinder", au moyen d'une dummy travail à temps plein / travail à temps partiel (voir plus loin).

La littérature attire cependant l'attention sur une dynamique contraire qui pourrait, dans un deuxième temps, s'observer, en raison de mesures d'assainissement budgétaire qui touchent plus largement les femmes. Celles-ci sont en effet sur-représentées dans le secteur quaternaire et, comme l'indiquent M. Karamessini (et al.), p.38 : " The second longer term implication is that there could be a long term downgrading of the status and pay of public sector employment". Ce phénomène est généralement résumé sous le vocable "from he-cession to sh(e)austerity"⁴⁷. A l'heure actuelle, aucune étude ne permet cependant, pour la Belgique, d'isoler et de chiffrer ces tendances spécifiques.

Comme indiqué ci-dessus, l'indicateur publié par Eurostat est intéressant car il permet de comparer les résultats obtenus pour la Belgique avec ceux des pays voisins.

Tableau 4-2 : Ecart salarial horaire, comparaison internationale, 2007-2014

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Allemagne	22,8%	22,8%	22,6%	22,3%	22,2%	22,4%	21,6%	21,6%
Pays-Bas	19,3%	18,9%	18,5%	17,8%	18,6%	17,6%	16,6%	16,2%
France	17,3%	16,9%	15,2%	15,6%	15,6%	15,4%	15,3%	15,3%
EU 28				16,1%	16,5%	16,6%	16,4%	16,1%
Belgique	10,1%	10,2%	10,1%	10,2%	10,2%	10,0%	10,0%	9,9%

Source : Eurostat, [Indicateurs de la politique de l'emploi et de la politique sociale](#)

On le voit, la Belgique présente l'écart salarial horaire le plus faible, inférieur à la France, aux Pays-Bas, mais surtout à l'Allemagne⁴⁸.

4.2.2 Variables sous-jacentes

Si l'on veut approfondir la compréhension du phénomène, on peut analyser l'effet d'autres variables, comme le secteur d'activité, la fonction occupée, le niveau d'éducation, etc. En effet, on peut vouloir comparer les salaires "toutes choses étant égales par ailleurs". Pour ce faire, la technique généralement utilisée est une décomposition Oaxaca-Blinder. Le principe est le suivant : on calcule séparément pour les hommes et pour les femmes une équation de salaire (c'est-à-dire une équation qui explique le niveau du salaire par une série de variables). On compare ensuite le résultat des deux équations. La différence entre les caractéristiques observées (par exemple : les femmes travaillent en moyenne plus dans certains secteurs, fonctions, etc.) est appelée la partie "expliquée" de l'équation : c'est la différence de salaire moyen que l'on peut expliquer par une différence de caractéristiques observables. L'autre partie est la partie inexpliquée : c'est l'effet des variables que l'on ne peut pas observer ou d'une possible discrimination.

⁴⁷ Voir par exemple H. Périvier, 2016, 30p.

⁴⁸ L'Allemagne présente un écart salarial horaire parmi les plus élevés d'Europe. Des disparités importantes apparaissent cependant entre l'est et l'ouest, l'écart salarial horaire étant nettement plus faible (légèrement inférieur à celui constaté en Belgique) dans l'ancienne RDA. D'après A. Scheele et A. Jochmann-Döll (2015, p.4), l'importance de cet écart salarial horaire "can partly be explained with the highly gendered horizontal and vertical labour market segregation, with career breaks and/or part-time work of women and with the undervaluation and traditionally low grading of female-dominated jobs and sectors' (so-called 'women's work') by existing collective agreements". L'autre raison donnée est : "Intransparent and unsystematic wage setting processes and individual pay agreements are often less advantageous for women". Le dossier réalisé par le ministère allemand des affaires familiales, des citoyens seniors, des femmes et des jeunes (voir 2009, 55pp), bien que moins récent, confirme cette conclusion. Les données portant sur les minijobs indiquent également qu'une proportion nettement plus importante de femmes travaillent selon ce statut que d'hommes : en 2015, ils étaient près de 3 millions d'hommes, contre 4,6 millions de femmes.

Le rapport de l'IEFH comprend également une décomposition Oaxaca-Blinder, basée sur le salaire horaire moyen des hommes et des femmes (voir IEFH 2016, p.56). Il utilise 12 variables pour tenter d'expliquer les différences de salaires.

D'après les résultats publiés en 2016, la différence de salaire par heure entre les hommes et les femmes s'établissait, en moyenne et en 2013, à 2,21€, soit 11,4%⁴⁹. Un peu moins de la moitié (1,05€) s'expliquait par des différences en termes de caractéristiques professionnelles, individuelles ou personnelles. L'autre moitié (1,16€) ne s'explique pas, ou pas encore : il peut soit s'agir de différences dans des caractéristiques pour lesquelles on ne dispose pas de données, soit du fait que, quand on compare un travailleur à une travailleuse ayant exactement les mêmes caractéristiques, les rémunérations sont inégales.

Tableau 4-3 : Décomposition Oaxaca-Blinder de l'écart salarial horaire, année 2013

Ecart salarial horaire, 2013	%	€
Ecart salarial	11,4%	2,2
Part "inexpliquée"	6,0%	1,2
Part "expliquée", dont :	5,4%	1,05
caractéristiques professionnelles liées au lieu de travail :		
Profession	1,2%	0,23
Secteur	0,9%	0,17
Travail à temp plein / partiel	0,3%	0,06
Secteur public / privé	0,3%	0,1
Type de contrat	0,1%	0,03
Région de l'emploi	-0,2%	-0,03
caractéristiques individuelles du travailleur		
Niveau de qualification	0,7%	0,13
Expérience professionnelle estimée	0,7%	0,13
Ancienneté dans l'entreprise	0,4%	0,07
caractéristiques personnelles du travailleur qui ne sont pas directement liées au travail		
Type de ménage	0,7%	0,13
Nationalité	0,3%	0,05
Etat civil	0,1%	0,02

Note 1 : Concernant la variable secteur public / privé, il ne faut pas oublier que cette décomposition ne porte que sur les secteurs Nace B à N. On ne dispose donc pas de données pour l'ensemble du secteur quaternaire (administration, enseignement, santé et action sociale, culture, etc.). Les entreprises "publiques" qui peuvent donc ici être considérées sont dès lors des entreprises publiques autonomes, telles que la SNCB, BPost, etc.

Note 2 : La variable "type de contrat" comprend deux occurrences : contrat à durée déterminée ou indéterminée

Source : Statistics Belgium pour l'IEFH (rapport 2016, p.60)

⁴⁹ La décomposition d'Oaxaca-Blinder publiée par l'Institut se base uniquement sur les données SES, et non sur celles qui ont été traitées pour prendre en compte les secteurs et entreprises non couvertes. En 2013, l'enquête n'était pas élargie pour les secteurs de l'enseignement, des soins de santé et socio-culturel, donc ces secteurs ne sont pas couverts par la décomposition. C'est pour cette raison que le chiffre ici cité est légèrement différent de celui repris au Tableau 4-1.

Près de la moitié de la partie expliquée (soit 0,51€) peut être attribuée à des "caractéristiques professionnelles relatives au lieu de travail" (telles que la profession, le secteur, le type de contrat, etc.). Un tiers (0,33€) est attribuable à des caractéristiques "individuelles du travailleur" (niveau de qualification, expérience professionnelle et ancienneté dans l'entreprise) et un cinquième (0,2€) à des "caractéristiques personnelles du travailleur qui ne sont pas directement liées au travail" (état civil, type de ménage, nationalité).

On le voit, lorsque l'on se concentre sur la partie "expliquée", les variables qui jouent le plus fortement sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes sont la profession, suivi du secteur, du niveau de qualification, de l'expérience professionnelle et du type de ménage.

Le fait que ces variables expliquent une partie de la différence de salaire ne signifie cependant pas qu'ils la justifient. De fait, l'impact non-négligeable de ces caractéristiques renvoie plutôt au constat d'une importante ségrégation de notre marché du travail, c'est-à-dire que, au regard de chacune de ces variables, les hommes et les femmes ne sont pas répartis de manière uniforme.

Une partie de cette ségrégation porte sur le type d'emploi occupé. Celui-ci semble avoir un rôle particulièrement important, les variables "profession" et "secteur" affichant les effets les plus élevés. Cela reflète donc le fait que les métiers et fonctions occupés par les hommes et par les femmes sont, en moyenne, différents. L'impact positif sur l'écart salarial indique que les femmes sont surreprésentées dans les secteurs et professions moins rémunérateurs (et, à contrario, sous-représentées dans les catégories les plus valorisées financièrement).

Le résultat positif de la variable "qualification" est, a priori, étonnant. En effet, on sait que le salaire augmente avec le niveau de qualification, or différentes sources de données indiquent que les femmes sont, actuellement, en moyenne plus qualifiées que les hommes⁵⁰. Le niveau de qualification devrait dès lors, théoriquement, diminuer l'écart salarial, et non avoir un impact positif comme on l'observe ici. Ce résultat s'explique par le fait que les données subdivisent le niveau de qualification en un plus grand nombre de catégories, prenant par exemple en compte la différence d'effet entre un diplôme d'étude supérieur en un cycle (bachelor) ou deux (master). De même, parmi le groupe des personnes "moyennement qualifiées" (c'est-à-dire qui ont au maximum obtenu un diplôme d'études secondaires), les données montrent qu'un plus grand pourcentage de femmes sont diplômées du secondaire général, tandis que plus d'hommes sortent des filières de transition ou professionnelles. Or, dans les deux cas, la filière suivie par les hommes se montre plus rémunératrice sur le marché du travail. Ce constat renvoie à la question de la ségrégation dès l'entrée sur les bancs de l'école : comme l'indique le Tableau 4-5 en annexe, certains domaines d'étude sont encore massivement suivis par l'un ou l'autre sexe. Les données de la décomposition montrent d'ailleurs que, en ce qui concerne les diplômes d'enseignement supérieur de second cycle (master), l'augmentation de salaire qu'ils engendrent est 3 fois supérieure pour un homme que pour une femme. Cette différence peut traduire cette ségrégation au sein des domaines et spécialisations d'étude, comme elle peut traduire le fait que, à diplôme équivalent, la valorisation qui en est faite sur le marché du travail (en termes de poste occupé et/ou de rémunération) est différente⁵¹.

⁵⁰ Selon l'EFT, par exemple, ce constat est vrai tant sur l'ensemble de la population des 20-64 ans qu'au sein des personnes en emploi. Selon cette source, en 2015, 50% des femmes qui travaillent ont un diplôme d'études supérieures. Ce pourcentage, chez les hommes, est seulement de 38%. De même, 19% des hommes n'ont pas de diplôme d'étude secondaire, contre 14% des femmes.

⁵¹ A ce sujet, le rapport "She figures 2015 : gender in research and innovation" édité par la Commission européenne reprend un grand nombre d'indicateurs intéressants. Il en ressort notamment que, si la participation des femmes dans l'étude de domaines STEM s'est accru ces dernières années en Belgique (en particulier dans les branches "life science"), l'égalité est loin d'être atteinte, et les valorisations sur le marché du travail sont encore très différentes.

Le fait que l'expérience professionnelle explique, elle aussi, une partie de l'écart salarial reflète le fait que les carrières des femmes sont, en moyenne, actuellement plus courtes que celles des hommes. Théoriquement, ce constat est lié à un retrait plus fréquent des femmes du marché du travail, ce qui pose la question de la répartition des rôles au sein de la sphère privée. Les données de l'ONEM, par exemple, montrent que les congés parentaux sont encore en toute grande majorité pris par des femmes⁵². Une étude du Steunpunt WSE (voir D. Frans et al., 2011) montre d'ailleurs qu'en 2003, un homme qui prenait une interruption de carrière se voyait en moyenne plus lourdement pénalisé (en termes salariaux). Dans le cas de la présente équation, cependant, la variable testée est "l'expérience potentielle", étant donné que l'on ne dispose pas de l'expérience effective des travailleurs. Cette variable est construite sur base de l'âge du travailleur et de son niveau d'études. L'effet ici mesuré est donc davantage lié à un effet de cohorte qu'aux interruptions de carrières évoquées ci-dessus : il traduit le fait que, lorsque l'on analyse les citoyens par groupes d'âge, la proportion de femmes qui travaillent diminue avec l'âge. En d'autres termes, le taux d'emploi des femmes de 30-35 ans est nettement supérieur à celui des 55-59 ans, et cette différence est beaucoup plus grande chez les femmes que chez les hommes. L'âge moyen des femmes en emploi est dès lors inférieur à celui des hommes, ce qui signifie que leur carrière potentielle est moins longue. Ces effets de cohortes sont néanmoins fortement liés au rôle, évoluant au fil du temps, des hommes et des femmes au sein de la sphère privée et familiale : les mentalités ont évolué, et la possibilité pour une femme de travailler en dehors de la maison est aujourd'hui perçue différemment.

En ce qui concerne le "type de ménage", enfin, précisons que l'on entend ici le fait d'être soit célibataire, soit en couple, et - dans chaque cas - avec ou sans enfant vivant dans le ménage. Si cette variable a tendance à augmenter l'écart salarial, c'est lié à plusieurs éléments, que l'on peut résumer par le fait qu'une proportion plus importante d'hommes se trouve dans la catégorie associée aux salaires les plus hauts, à savoir le fait d'être en couple avec des enfants. Pour un homme, c'est en effet cette situation familiale qui est associée aux revenus les plus hauts. Il est d'ailleurs intéressant de constater que ce n'est pas le cas pour une femme : en moyenne, ce sont les femmes célibataires et sans enfant qui perçoivent les plus hauts revenus.

Parmi les autres caractéristiques personnelles du travailleur, on remarque que la nationalité a un impact non-nul. A nouveau, cette information s'interprète difficilement : cela signifie qu'une proportion plus importante de femmes ont une origine qui est associée à un salaire moins élevé. A titre d'exemple, on remarque notamment qu'une plus grande proportion des hommes viennent des pays EU15, ce qui est associé avec un salaire plus élevé que le salaire belge. Si ce constat semble révéler une forme de discrimination, la recherche EDIPO (Konings et al., p.152) concluait cependant à un résultat inverse : "Among women – who are collectively wage discriminated compared to men – the foreign origin is not associated with a significantly penalty. Female foreigners do not appear to be exposed to "double-discrimination" by Belgian employers."

⁵² Voir ONEM, 2016, p.181

Le calcul présenté au Tableau 4-3 décompose la différence de salaire horaire entre les femmes et les hommes. On peut donc s'étonner de trouver un impact non-négligeable de la variable "travail à temps plein / travail à temps partiel". Ce résultat vient du fait que, même lorsqu'il est exprimé par heure, le salaire d'un travailleur à temps partiel est en moyenne inférieur à celui d'un temps plein. Une étude analysant l'impact du temps partiel et du genre sur la productivité et les salaires en Belgique (voir Garnero et al., 2013) montre, à ce sujet, que le fait de travailler à temps partiel n'a pas le même impact salarial pour un homme et pour une femme. Les auteurs lient ce résultat avec le fait que les raisons de travailler à temps partiel comme les postes proposés sous ce régime ne sont pas les mêmes pour les hommes et pour les femmes⁵³.

Pour terminer, soulignons le fait que l'unique variable qui a tendance à diminuer l'écart salarial est la région de l'emploi : cela s'explique par le fait qu'une plus grande proportion de femmes travaillent à Bruxelles (où les salaires sont en moyenne plus élevés), combiné à une plus grande proportion d'hommes travaillant en Wallonie (où les salaires sont en moyenne plus faibles).

4.2.3 Différences au sein des avantages extra-légaux

Les indicateurs utilisés considèrent le salaire sur base des données administratives, c'est-à-dire l'assiette brute sur laquelle des cotisations sociales sont perçues (pour les définitions, voir le Tableau 4-4 en annexe).

Actuellement, ce qui forme le "package" salarial peut cependant être nettement plus large que le salaire brut et comprendre différents avantages extra-légaux (assurances groupes, chèques repas, voiture de société / carte essence, primes liées à des événements, etc.).

Le caractère extra-légal de ce type de rémunération rend cependant l'exercice d'une mesure d'un écart salarial complexe : les données administratives ne nous renseignent en effet pas de manière centralisée sur les montants octroyés pour ce type d'avantage. On peut cependant trouver diverses sources d'information.

Les données déclarées au sein du bilan social sont en partie, depuis la loi de 2012, divisées par genre. La rubrique "frais de personnel", en particulier, est disponible séparément pour les hommes et pour les femmes, tout comme les heures prestées. L'intérêt de cette rubrique est qu'elle couvre un coût salarial nettement plus large que la rémunération brute : elle correspond au concept de la rubrique 62 du plan comptable et comprend dès lors divers avantages comme les avantages sociaux directs (exemple : chèques-repas), primes versées par l'employeur pour diverses assurances extra-légales (assurances-groupe, hospitalisation, pension, etc), et d'autres frais tels que l'intervention dans des frais vestimentaires ou frais liés aux repas. Selon la BNB (voir BNB, 2016, p.106), l'écart salarial horaire calculé à partir des frais du personnel s'élevait à 13,9% en 2014. Lorsqu'on se base sur la même population observée, l'écart salarial semble se réduire au cours du temps, passant de 15,6% en 2012 à 15,3% en 2013 et 14,2% en 2014.

Si une rubrique spécifique "avantages accordés en sus du salaire" existe, il apparaît malheureusement que les informations qui y sont reprises ne sont, actuellement, pas suffisamment fiables pour être utilisées à des fins statistiques (voir BNB, 2016, p.104).

⁵³ En effet, selon les auteurs : "women often have to accommodate domestic constraints by downgrading to more flexible jobs, whereas male part-time work is frequently related to training and collectively negotiated hours reductions that do not affect hourly pay" (voir Garnero et al., 2013, executive summary).

La loi de 2012 impose également aux entreprises de 50 travailleurs ou plus de faire un rapport, tous les deux ans, relatif à la structure des rémunérations. Pour ce faire, la rubrique "frais de personnel" est ventilée selon différentes caractéristiques (genre, ancienneté et niveau de qualification, augmenté de la fonction pour les entreprises de plus de 100 travailleurs). Le fait que ces données soient détaillées selon ces différentes variables est particulièrement intéressant pour identifier la source de l'écart salarial : est-il lié au fait que, en moyenne, le travail des femmes est différent de celui des hommes (en termes de secteur d'activité, fonction, temps de travail, etc.) ou à des pratiques de rémunérations différentes envers les hommes et les femmes ? Cette ventilation n'est cependant malheureusement prévue qu'à destination de l'entreprise elle-même et ne peut dès lors pas être utilisée en-dehors de celle-ci, à des fins de recherche.

Par ailleurs, le rapport 2016 de l'IEFH fait mention, à la page 21, de différences importantes dans les montants de trois avantages octroyés, en l'occurrence le remboursement du déplacement domicile-travail, les contributions à un système de pension complémentaire et les options sur actions. A nouveau, ces données ne sont pas ventilées selon différentes caractéristiques, et il n'est dès lors pas possible de séparer un effet dû à une ségrégation sur le marché du travail, de pratiques de rémunérations discriminatoires. Une étude approfondie de l'écart salarial au niveau des avantages extra-légaux, qui permet d'indiquer la partie de cet écart suscitée par des pratiques discriminatoires, devrait être menée et enrichirait utilement la prochaine version du rapport annuel de l'IEFH.

En 2011, le HIVA (Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving - Leuven) avait publié un rapport approfondi sur la question de l'écart salarial, se basant sur les données de « Vacature Salarisenquête » (enquête sur les salaires), portant sur l'année 2008. Ces données comprennent des informations sur un éventail de 13 avantages extra-légaux, que l'on peut recouper avec l'ensemble des variables disponibles dans la base de données, dont le secteur d'activité, la fonction, l'ancienneté, le niveau de qualification, la taille de l'entreprise, etc. Leurs résultats montrent que pour 12 des 13 avantages, la proportion de femmes (parmi celles qui travaillent à temps plein) qui perçoivent cet avantage est systématiquement inférieure à celle des hommes. Les auteurs ont également testé la probabilité pour une femme et pour un homme de percevoir chaque avantage, si ces derniers ont une position et des caractéristiques similaires sur le marché du travail (c'est-à-dire qu'ils ont contrôlé l'impact de 9 variables telles que le niveau de diplôme, la fonction occupée, le secteur, le niveau hiérarchique, etc.). Leur travail indique que, même à caractéristiques égales, les hommes ont toujours une probabilité plus élevée de percevoir l'avantage extra-légal, à l'exception des indemnités de déplacement et des titres-repas⁵⁴. En effet, leurs résultats montrent que, lorsque l'on tient compte des différences de caractéristiques entre les femmes et les hommes, la différence de probabilité diminue, mais ne disparaît pas. Pour certains avantages (comme la voiture de société, une carte essence ou une compensation forfaitaire de frais) la différence est encore importante, la probabilité des femmes atteignant +/- 50% de celle des hommes.

L'enquête sur les salaires ne permet pas d'estimer la valeur (en euro) de ces avantages extra-légaux. Les auteurs ont dès lors utilisé l'enquête EU-SILC (revenus de 2006) pour estimer la valeur monétaire de ces derniers. Ils montrent que, outre le fait que les femmes ont un accès moins aisé à ce type de rémunération, lorsqu'elles y accèdent, les montants perçus sont inférieurs. D'après leurs estimations, la différence entre les "rémunérations brut non versées en espèce" (chèques repas, voiture de société, etc.) perçues par an par un homme et par une femme est de 50,67%. L'équivalent monétaire de la protection sociale contractée sur un an (par exemple : plan de retraite, assurance groupe, etc.) est également en

⁵⁴ Ces deux avantages extra-légaux sont d'ailleurs, selon l'étude, parmi les plus fréquents : 64% des travailleurs disent percevoir une indemnité de déplacement, et 54% pour les chèques repas. Il s'agit des pourcentages les plus élevés, avec l'assurance hospitalisation (57% des travailleurs). Les données de l'étude ne permettent cependant pas de chiffrer l'importance (en €) de ces avantages dans le package salarial.

moyenne 26% supérieure pour un homme que pour une femme. Précisons cependant que, contrairement aux probabilités évoquées au paragraphe précédent, ces deux chiffres sont des chiffres "bruts", ils ne tiennent dès lors pas compte des différences de caractéristiques entre les femmes et les hommes sur le marché du travail (différences de fonction, secteur, niveau de qualification, etc.).

Le désavantage de cette étude est qu'elle repose, comme indiqué ci-dessus, sur des données datant de presque 10 ans. Plus récemment (2015), le secrétariat social SD Worx a publié différents chiffres tirés de leur base de données portant sur les données salariales de plus de 114.000 employés (en ce compris cadres et personnel dirigeant) du secteur privé. Cet échantillon n'est donc pas représentatif de l'ensemble de l'économie, puisqu'il ne contient notamment pas d'information sur les ouvriers et les travailleurs de la fonction publique. Selon ces chiffres, l'écart salarial (en équivalent temps plein) s'accroît de 8 points de pourcent lorsque l'on prend en considération les chèques repas, compensations forfaitaires, assurances groupes et voitures de société. C'est à nouveau au sein des voitures de société que l'on observe les plus grandes différences : si 27% des hommes ont une voiture de société, ce pourcentage est de seulement 7% pour les femmes. Ces chiffres ne sont malheureusement pas disponibles à un plus haut niveau de détail, ce qui signifie que l'on ne peut corriger ces proportions pour tenir compte de la différence de poste occupé. SD Worx mentionne uniquement le fait que, parmi les plus hautes fonctions, la répartition est toujours inégale : 81% des directrices disposent d'une voiture de société, contre 88% des directeurs.

4.3 Analyse des classifications de fonctions

Au niveau sectoriel, la loi de 2012 prévoyait un travail approfondi d'analyse de la neutralité sur le plan du genre des classifications de fonctions. Ce travail a été réalisé au sein du SPF Emploi, en collaboration avec les experts de la Hogeschool - Universiteit Brussel. Les classifications de fonction des (sous-) commissions paritaires ont été analysées sur deux volets. Le premier consiste à définir le caractère "neutre" de la classification et repose sur la manière dont les intitulés de fonctions sont libellés : une classification est considérée comme non-neutre lorsque certains de ses titres sont explicitement exprimés comme masculins ou féminins. Le deuxième volet repose sur une grille de questions visant à identifier des "bonnes pratiques" dans l'élaboration des classifications. Un résultat en termes de score est, pour ce volet, transmis à chaque secteur, le tout étant accompagné d'un rapport détaillé.

Si le premier volet est contraignant (c'est-à-dire : une classification considérée comme non-neutre doit être modifiée par le secteur), le second vise à encourager la mise en place de bonnes pratiques au sein des négociations.

En cas d'avis non-neutre, la (sous-) commission paritaire dispose de 2 ans pour adapter sa classification. Si l'administration estime que les modifications introduites sont insuffisantes, la (S)CP dispose encore de 3 mois pour justifier sa situation. In fine, cette justification et un avis de l'administration sont communiqués au Ministre, qui détermine si la justification est acceptable ou pas. En cas de non-acceptation, le secteur est repris sur une "liste rouge" qui sera publiée, selon le principe de "name and shame".

Les premiers résultats de la procédure indiquaient que, sur l'ensemble des dossiers introduits, 19% des classifications étaient considérées comme "non neutres". Entre-temps, plusieurs (S)CP ont déjà réagi et adapté leurs classifications de fonctions. Une plus grande proportion (à savoir 62%) étaient considérées comme neutres, mais n'obtenaient pas un score supérieur à 7,5 sur le volet "bonnes pratiques"⁵⁵.

Les interlocuteurs sociaux siégeant au Conseil Central de l'Economie et au Conseil National du Travail se sont réunis, au sein de la sous-commission "Ecart salarial entre hommes et femmes", afin d'établir la suite à donner à ces travaux.

Au niveau des entreprises, la loi du 22 avril 2012 impose, comme indiqué ci-dessus, au sein des entreprises de plus de 50 personnes une analyse bisannuelle sur ce thème et crée une fonction (non obligatoire) de médiateur spécifique. Les premiers rapports portaient exceptionnellement sur une seule année (l'exercice clôturé en 2014), un nouveau rapport devant être fourni en 2016 pour les exercices clôturés en 2015 et 2016.

⁵⁵ Une mise à jour des chiffres relatifs aux (sous-)commissions paritaires qui ont déjà réagi à un avis négatif a été demandée au SPF Emploi, mais ne pouvait pas encore être fournie.

4.4 Annexe

Tableau 4-4 : Sources et définitions des données

Ecart salarial annuel	
Source : IEFH	Rapport 2016
Données	Enquête Structure des Salaires (Statistics Belgiums), couplage avec les données ONSS (code 1 et 2) Estimation BFP pour les branches et entreprises manquantes
définition "salaire"	Salaire annuel, en ce compris les paiements "non-standards", c'est-à-dire les paiements qui ne se font pas chaque mois, comme les primes annuelles (13 ^e mois, double pécule de vacances, etc.), des primes d'entreprises trimestriels ou annuel, ou des paiements en nature annuels. Ne comprend que les avantages soumis à cotisations sociales, c'est-à-dire les avantages en natures ou les avantages dépassant les montants exonérés.
champ d'observation	Salariés Ensemble de l'économie (A-U, toutes tailles d'entreprises confondues)
Ecart salarial horaire	
Source : IEFH	Rapport 2016
Données	Enquête Structure des Salaires (Statistics Belgiums), données d'enquête Estimation BFP pour les branches et entreprises manquantes
définition "salaire"	Salaire horaire calculé à partir du salaire mensuel, donc ne comprend que les paiements concernant le mois de référence (octobre). Concernant les autres avantages : idem salaire annuel : Ne comprend que les avantages soumis à cotisations sociales, c'est-à-dire les avantages en natures ou les avantages dépassant les montants exonérés.
champ d'observation	Salariés Ensemble de l'économie (A-U, toutes tailles d'entreprises confondues)
Source : Eurostat	Site internet, indicateurs des politiques sociales et de l'emploi
Données	Enquête Structure des Salaires (pour la Belgique : Statistics Belgium)
définition "salaire"	Salaire horaire calculé à partir du salaire mensuel, donc ne comprend que les paiements concernant le mois de référence (octobre). Concernant les autres avantages : idem salaire annuel : Ne comprend que les avantages soumis à cotisations sociales, c'est-à-dire les avantages en natures ou les avantages dépassant les montants exonérés.
champ d'observation	Salariés Branches Nace rev2 : B à N + PQR (pour les années intermédiaires, approximation fournies par les pays) Entreprises de plus de 10 travailleurs

Tableau 4-5: Nombre de diplômes et proportion de femmes, par domaine d'étude, 2014

2014	Nombre diplômes	Proportion de femmes
Total	191.506	55%
Education	10.000	79%
Santé et protection sociale	47.459	79%
Lettres et arts	16.057	60%
Sciences sociales, commerce et droit	45.994	58%
Services	11.981	58%
Agriculture et sciences vétérinaires	4.423	47%
Sciences, mathématiques et sciences informatiques	7.525	29%
Ingénierie, industrie de transformation et construction	32.783	14%

Note : il s'agit ici de l'ensemble des diplômes professionnalisant de niveau ISCED 11 3 à 8, c'est-à-dire des filières secondaires techniques et professionnelles de qualification au doctorat.

Source : Eurostat, sur base administrative (communauté flamande et fédération Wallonie-Bruxelles). Pas de données pour la communauté germanophone.

Bibliographie

- BANQUE NATIONALE DE Belgique (2016), "Le bilan social 2014", Revue Economique, juin 2016, pp93-126
- COMMISSION EUROPÉENNE (2013), "The impact of the economic crisis on the situation of women and men and on gender equality policies", rapport de synthèse, 2013, 224pp.
- COMMISSION EUROPÉENNE (2016), "She figures 2015 : gender in research and innovation", 2016, 224p.
- CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE (2010), "L'écart salarial entre les femmes et les hommes dans les États membres de l'Union européenne : indicateurs quantitatifs et qualitatifs", Rapport de la présidence belge 2010
- FEDERAL MINISTRY FOR FAMILIAL AFFAIRS (2009), "Pay inequality between women and men in Germany", Seniors Citizen, Women and Youth, 2009, 55pp.
- FRANS D., D. MORTELMANS et C. MASQUILLIER (2011), "Financial consequences of career breaks : A latent growth model on register data", Steunpunt Werk en Sociale Economie Report 07-2011, Juillet 2011, 37p.
- GARNERO A., S. KAMPELMANN et F. RYCX, IZA DP N° 7789 (2013), " Part-time work, wages and productivity: Evidence from Belgian matched panel data, novembre 2013, 38p.
- HIVA-ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR ARBEID EN SAMENLEVING (2011), "Eindverslag WAGEGAP : Naar een verklaring van de loonkloof", mei 2011, 201p.
- INSTITUT POUR L'EGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES (2011), "Genres et revenus, analyse et développement d'indicateurs", 2011, 386p.
- INSTITUT POUR L'EGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES (2016), "L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique", rapport 2016,
- KARAMESSINI Maria et Jill RUBERY (2014), "The Challenge of Austerity For Equality. A consideration of eight European countries in the crisis", Revue de l'OFCE, 2/2014 (N° 133), p. 15-39.
- KONINGS J., F. RYCX et V. VANDENBERGHE (2015), "Employment, Wage discrimination & Poverty - EDIPO, final report", 2015, 169pp
- OFFICE NATIONAL DE L'EMPLOI (2016), "Rapport Annuel : l'ONEM en 2015, volume 2 : indicateurs du marché du travail et évolutions des allocations", mars 2016, 260p.
- PÉRIVIER H. (2016), Observatoire Français des Conjonctures Economiques, "Recession, austerity and gender: A comparison of eight european labour markets", Working Paper 2016-05, , fevrier 2016, 30p.
- SCHEELE A. et A. JOCHMANN-DÖLL (2015), "Some Facts about the Gender Pay Gap in Germany", Country Fact Sheet prepared for the project : "Gender Pay Gap: New Solutions for an Old Problem. Developing Transnational Strategies Together with Trade Unions and Gender Equality Units to Tackle the Gender Pay Gap", juin 2015, 8pp.
- STATISTICS BELGIUM (2014), "Tendances sur le marché du travail belge (1983-2013)", 31p.