



RAPPORT EMPLOI COMPÉTITIVITÉ

CCE 2018-0170

Partie 1

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



Rapport Emploi-Compétitivité 2017 – Partie 1

22.01.2018

Le Rapport Emploi-Compétitivité 2017 est composé de deux parties :

- La première est rédigée sous la responsabilité du secrétariat du CCE.
- La deuxième est rédigée sous la responsabilité des interlocuteurs sociaux.

Partie 1

Table des matières

Introduction.....	7
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	8
1.1 Évolution entre 1996 et 2016 du handicap des coûts salariaux de la Belgique vis-à-vis des pays de référence	8
1.1.1 La révision des comptes nationaux 1996-2015	9
1.1.2 L'erreur de prévision en 2016.....	11
1.1.3 Elimination des effets du tax shift en Belgique en 2016	13
1.2 Prévisions d'évolution du coût salarial horaire en 2017 et 2018 dans les pays de référence ...	14
1.2.1 Présentations des sources des prévisions.....	14
1.2.2 Prévisions.....	16
1.3 Prévisions d'évolution du coût salarial horaire en 2017 et 2018 en ne tenant pas compte des effets du tax shift en Belgique.....	17
1.4 Prévision du handicap des coûts salariaux en 2017 et 2018	19
1.5 Évolution des coûts salariaux en Belgique et dans les pays de référence depuis 1996	21
Bibliographie.....	21
2. Conjoncture	22
2.1 Distinction entre les scénarios de croissance par institut.....	22
2.2 Risques et incertitudes.....	27
Annexe.....	28
Bibliographie.....	29
3. Evolution récente des salaires et contexte de la négociation salariale dans les pays de référence.....	30
3.1 Allemagne.....	30
3.2 Pays-Bas	34
3.3 France.....	36
Bibliographie.....	41
4. Séries statistiques supplémentaires demandées par la loi	43
4.1 Définition des subsides salariaux.....	43
4.2 Comparaison du taux de subventionnement en Belgique et dans les Etats membres de référence.....	43
4.3 Détails des subsides salariaux.....	44
5. Annexes	46
5.1 Tableaux et graphiques supplémentaires	46
5.2 Correction pour l'impact du secteur public.....	47
5.3 Liste des subsides salariaux dans les Etats membres de référence.....	51
5.3.1 Allemagne	51
5.3.2 Pays-Bas.....	51
5.3.3 France	51

Liste des graphiques

Graphique 1-1 : Evolution des composantes de correction entre la série et la série révisée, en millions d'heures (2000-2014) champ : Salariés déclarés*	10
Graphique 1-2 : Evolution du nombre d'heures travaillées annuellement par les salariés S1-OP, indice 1996=100	11
Graphique 2-1 : Évolution du prix du pétrole en 2017 (Brent, USD/baril)	23
Graphique 2-2 : Évolution de l'indicateur de sentiment (climat) économique dans la zone euro en 2017	24
Graphique 2-3 : Intervalle de fiabilité relatif à la projection de la CE pour la croissance du PIB dans la zone euro	28
Graphique 2-4 : Incertitudes relatives aux perspectives de la Bundesbank pour le PIB allemand (croissance annuelle en %)	28
Graphique 2-5 : Incertitudes relatives aux perspectives de la BdF pour le PIB français (croissance annuelle mobile en %)	29
Graphique 3-1 : Evolution du salaire horaire en Allemagne, ensemble de l'économie	31
Graphique 3-2 : Evolution du salaire horaire aux Pays-Bas, ensemble de l'économie	35
Graphique 3-3 : Evolution du salaire horaire en France, branches marchandes non-agricoles	38
Graphique 5-1 : Nombre d'heures travaillées annuellement par les salariés S1-OP (en milliers d'heure)	47

Liste des tableaux

Tableau 1-1 : Évolution du handicap des coûts salariaux entre 1996 et 2016	8
Tableau 1-2 : Impact des révisions des séries des comptes nationaux entre 1996 et 2015 et de l'erreur de prévision totale sur le handicap des coûts salariaux en 2016	9
Tableau 1-3 : Révision de la série des heures travaillées par les salariés en France	9
Tableau 1-4 : Erreur de prévision dans les pays voisins	12
Tableau 1-5 : Erreur de prévision en Belgique	12
Tableau 1-6 : Erreur de prévision totale en 2016	12
Tableau 1-7 : Elimination des effets du tax shift de la masse salariale D1 du secteur privé en 2016	13
Tableau 1-8 : Prévisions d'évolution du coût salarial par personne pour l'ensemble de l'économie	16
Tableau 1-9 : Prévisions d'évolution du coût salarial horaire pour l'ensemble de l'économie	16
Tableau 1-10 : Prévisions d'évolution du coût salarial horaire dans le secteur privé	16
Tableau 1-11 : Prévisions d'évolution du CSH dans le secteur privé en Belgique – BNB (décembre 2017)	17
Tableau 1-12 : Prévisions d'évolution du CSH dans le secteur privé en Belgique – BFP (septembre 2017)	17
Tableau 1-13 : Elimination des effets du tax shift de la masse salariale D1 du secteur privé en 2017 et 2018 - prévisions BNB	18
Tableau 1-14 : Elimination des effets du tax shift de la masse salariale D1 du secteur privé en 2017 et 2018 - prévisions BFP	19
Tableau 1-15 : Prévisions d'évolution du coût salarial horaire dans le secteur privé (Pays voisins et Belgique)	19
Tableau 1-16 : Prévisions d'évolution du CSH dans le secteur privé agrégées suivant la méthode des prévisions centrales	20
Tableau 1-17 : Prévision du handicap des coûts salariaux EN NE TENANT PAS COMPTE des effets du tax shift en 2017 et 2018	20
Tableau 1-18 : Prévision du handicap des coûts salariaux EN TENANT COMPTE des effets du tax shift en 2017 et 2018	21
Tableau 2-1 : Hypothèses relatives au prix du pétrole et au taux de change par institut	22
Tableau 2-2 : Comparaison entre les scénarios de croissance pour la zone euro par institut	23
Tableau 2-3 : Indicateurs du contexte macro-économique des perspectives salariales	25
Tableau 2-4 : Croissance annuelle du PIB en volume, taux de chômage et inflation, estimations (en %)	26
Tableau 3-1 : Dérive salariale en Allemagne, ensemble de l'économie, 1996- 2017	34

Tableau 4-1 :	Taux de subventionnement en Belgique et dans les pays de référence, secteur privé (sauf pour la France où c'est l'ensemble de l'économie)	44
Tableau 4-2 :	Subsides salariaux en Belgique, secteur privé (millions d'euros)	44
Tableau 4-3 :	Détails Taux de subventionnement en Belgique, secteur privé (% de la masse salariale).....	45
Tableau 5-1 :	Évolution du handicap des coûts salariaux entre 1996 et 2016.....	46
Tableau 5-2 :	Révision de la série des heures travaillées par les salariés en France	46
Tableau 5-3 :	Dérive salariale en Allemagne, ensemble de l'économie, 1996-2017	46
Tableau 5-4 :	Détails du calcul des prévisions de croissance du coût salarial par personne dans l'ensemble de l'économie	49
Tableau 5-5 :	Détails du calcul des prévisions de croissance du coût salarial par personne dans les BMNA.....	49
Tableau 5-6 :	Détails du calcul des prévisions de croissance du coût salarial par personne dans l'ensemble de l'économie hors les branches marchandes non-agricoles	50

Introduction

La loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, modifiée en mars 2017, mentionne notamment que « *tous les deux ans, dans les années paires, le Conseil Central de l'Economie rédige un rapport avant le 15 décembre. La première partie du rapport est rédigée sous la responsabilité du secrétariat du Conseil Central de l'Economie et concerne les marges maximales disponibles pour l'évolution du coût salarial et le handicap des coûts salariaux. [...] Dans l'année durant laquelle le Conseil Central de l'Economie n'émet pas de rapport visé au paragraphe 1er, celui-ci publie, avant le 15 décembre, un rapport intermédiaire comprenant une actualisation de la première partie, à l'exception de la marge maximale disponible, et de la deuxième partie du rapport [...]».*

Le secrétariat du CCE répond à ce prescrit dans le présent document. 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, présente les résultats relatifs au handicap des coûts salariaux depuis 1996. Les deux sections suivantes, relatives à la conjoncture ainsi qu'à l'évolution récente des salaires et au contexte de la négociation salariale dans les pays de référence, sont présentées à la suite des chiffres de la première section. Elles ont pour but de balancer les risques inhérents aux différents scénarii de prévisions et de mettre en contexte les chiffres présentés plus haut.

La quatrième section est consacrée aux trois séries statistiques supplémentaires que la loi demande de calculer depuis sa révision en mars 2017. Il s'agit du handicap absolu des coûts salariaux ; du handicap absolu des coûts salariaux, corrigé pour le niveau de productivité ainsi que du handicap des coûts salariaux, corrigé pour les diminutions de cotisations patronales et les subsides salariaux en Belgique et dans les Etats membres de référence depuis 1996. Etant donné que le Conseil Central de l'Economie est en train d'élaborer la méthodologie permettant de calculer ces trois séries, celles-ci ne seront pas encore publiées cette année. Les interlocuteurs sociaux ont toutefois souhaité déjà faire rapport cette année sur le montant des subsides salariaux en vigueur en Belgique et dans les Etats membres de référence depuis 1996.

La loi de 2013 relative à l'égalité entre hommes et femmes avait modifié la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, en ajoutant que le Rapport technique devait comporter tous les deux ans, les années paires, une analyse de l'écart salarial entre hommes et femmes. Le Rapport technique 2014 ainsi que le Rapport Emploi-Compétitivité 2016 comportaient une telle analyse. Depuis la révision de la loi de 1996, cette analyse est maintenant annuelle. Toutefois, pour des raisons de timing (la loi n'a été révisée qu'en mars 2017), le secrétariat n'a pas pu produire une telle analyse pour le REC 2017. Cette analyse figurera par contre bien dans le REC 2018.

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 Évolution entre 1996 et 2016 du handicap des coûts salariaux de la Belgique vis-à-vis des pays de référence

Le tableau ci-dessous présente la série d'évolution du handicap des coûts salariaux qui doit techniquement servir pour calculer la marge maximale disponible telle que définie dans la loi entre la Belgique et la moyenne pondérée des pays de référence de 1996 à 2016. Les chiffres publiés sont issus de la comptabilité nationale.

Tableau 1-1 : Évolution du handicap des coûts salariaux entre 1996 et 2016¹

	1996	2000	2005	2010	2015	2016
Belgique/ Allemagne	100,0	99,7	106,1	114,0	108,6	105,4
Belgique/ Pays-Bas	100,0	90,8	89,2	91,5	93,1	92,5
Belgique/ France	100,0	99,8	96,8	99,0	98,5	97,1
Belgique/ Moy-3	100,0	98,7	100,5	105,4	102,8	100,6
REC 2016 : Belgique/ Moy-3	100,0	97,9	99,7	104,2	101,4	100,0*

Source : Comptes nationaux

Alors que le REC 2016 estimait que le handicap des coûts salariaux serait de 0,0 pourcent en 2016, il s'élève finalement à 0,6 pourcent. Cette différence est le résultat d'une part des révisions des comptes nationaux pour les années antérieures à 2016 et, d'autre part, des différences pour l'année 2016 entre les prévisions de croissance des coûts salariaux qui avaient été utilisées dans le REC 2016 et les premières estimations des comptes nationaux qui sont utilisées dans le REC 2017.

¹ Voir tableau complet en annexe

Tableau 1-2 : Impact des révisions des séries des comptes nationaux entre 1996 et 2015 et de l'erreur de prévision totale sur le handicap des coûts salariaux en 2016

		(points de %)
a	Handicap en 2015 selon le REC 2016	1,4
b	Handicap en 2015 selon le REC 2017	2,8
c=b-a	Impact révision CN sur le handicap en 2015/handicap en 2016	1,4
d	Evolution handicap entre 2015 et 2016 selon le REC 2016 (basé sur prévisions)	-1,4
e	Evolution handicap entre 2015 et 2016 selon le REC 2017 (basé sur réalisations)	-2,2
f=e-d	Impact erreur prévision 2016 sur le handicap en 2016	-0,8
g=c+f	Révision du handicap en 2016 par rapport au REC 2016	0,6

Source : Comptes nationaux

1.1.1 La révision des comptes nationaux 1996-2015

La révision des comptes nationaux, et en particulier celle de la série des heures travaillées en France, qui est de loin la plus importante (voir encadré 1), a eu pour effet d'augmenter le handicap des coûts salariaux de 1,4 points de pourcentage en 2015. Ces révisions des comptes nationaux ont été partiellement compensées par le résultat de 2016, qui a présenté au total une erreur de prévision négative. Plus précisément, la réduction du handicap des coûts salariaux entre 2015 et 2016 a été plus forte de 0,8 points de pourcentage par rapport à ce qui avait été prévu dans le REC 2016 (voir [point 1.1.2](#)).

Encadré 1 : Révision de la série des heures travaillées par les salariés en France

En juin 2017, l'INSEE a revu sa méthodologie pour construire la série des heures travaillées par les salariés. En conséquence, toute la série dans les comptes nationaux français a été réestimée sur la période 1990-2015 et les tendances ont été extrapolées jusqu'en 1949.

Tableau 1-3 : Révision de la série des heures travaillées par les salariés en France²

	1996	2000	2005	2010	2015	2016
H (S1-OP) FR avant révision	26177	27662	28402	28798	28774	
CSH Belgique/ France	100,0	97,4	94,6	96,0	94,8	
H (S1-OP) FR après révision	25713	27766	28613	29309	29448	29596
CSH Belgique/ France	100,0	99,8	96,8	99,0	98,5	97,1

Note : La France ne fournissant pas les heures prestées par secteurs institutionnels (S11, S12, S13,...), nous utilisons (S1-OP) comme proxy de (S1-S13)

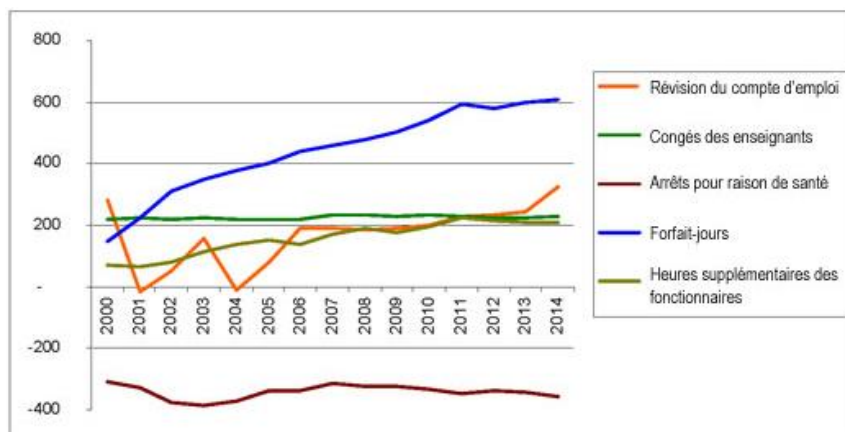
Source : Comptes nationaux

Les changements apportés sont précisés dans une note méthodologique publiée sur le site de l'INSEE (2017).

² Voir tableau complet en annexe

Une des principales modifications apportées à la série du volume d'heures travaillées par les salariés est une meilleure mesure des heures travaillées par les salariés en forfait jours.

Graphique 1-1 : Evolution des composantes de correction entre la série et la série révisée, en millions d'heures (2000-2014) champ : Salariés déclarés*



*Le champ couvre ici tous les salariés de S1 et non de S1-OP

Source : INSEE

Les conventions de forfait jours sont une modalité d'organisation du travail prévue dans le code du travail français. La durée du travail des salariés sous convention de forfait jours est fixée en jours annuels travaillés et non en heures hebdomadaires, mensuelles ou annuelles. Elles étaient initialement réservées aux cadres et ont été étendues à partir de 2005 aux salariés « dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps » (Ministère du Travail, 2017).

Le forfait annuel en jours a été introduit par la loi Aubry II du 19 janvier 2000 portant sur les modalités (heures supplémentaires, temps de travail des cadres, modulation, temps partiel, Smic) de la loi Aubry I du 13 juin 1998, laquelle avait fixé la durée légale hebdomadaire du travail à 35 heures dans les entreprises de plus de 20 salariés à partir du 1er janvier 2000 et, pour l'ensemble des salariés du public, à partir du 1er janvier 2002.

Avant la révision, l'INSEE faisait l'hypothèse que les salariés sous convention de forfait jours travaillaient le même nombre d'heures par an que les salariés aux forfaits heures. Désormais, on distingue les deux catégories de salariés et des enquêtes sont utilisées pour estimer la moyenne d'heures travaillées annuellement par les salariés au forfait jours.

La proportion de salariés sous convention de forfait jours a connu une hausse continue passant de 5,5% en 2001 à près de 13,5% en 2014. L'INSEE précise aussi que la moyenne des heures travaillées par cette catégorie de salariés augmente avec le temps. Ce changement méthodologique affecte donc la série du volume d'heures travaillées par les salariés non seulement en niveau mais aussi en évolution.

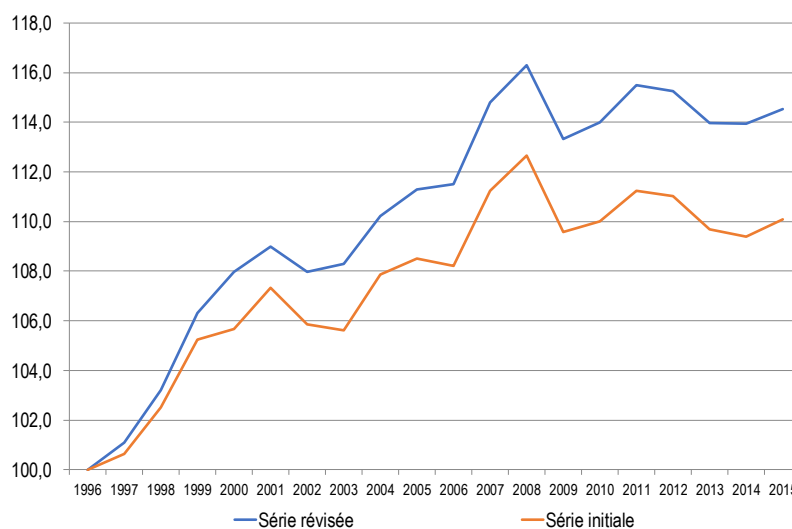
Nous constatons également sur le graphique ci-dessus un effet des heures supplémentaires des fonctionnaires sur l'évolution de la série (sur le champ des salariés de S1). L'INSEE a abandonné l'hypothèse selon laquelle les fonctionnaires n'effectuaient pas d'heures supplémentaires. L'hypothèse devenait de plus en plus problématique notamment dans le secteur de la santé. L'INSEE considère désormais que les fonctionnaires prestent en moyenne le même nombre d'heures supplémentaires que les salariés de droit privé.

Rappelons que le secrétariat utilise la série des heures sur le champs S1-OP (puisque les heures ne sont pas disponibles pour S13 en France). Or, le secteur de la santé humaine rentre dans S1-OP. Dès lors, la prise en compte des heures supplémentaires des fonctionnaires du secteur de la santé impacte la série utilisée et donc la série du handicap des coûts salariaux.

La note précise que les autres améliorations méthodologiques apportées à la série du volume d'heures travaillées (calage sur la nouvelle série d'emploi³, travail des profs pendant les vacances, heures non prestées pour cause de maladie ou de congé parental, etc.) affectent surtout la série en niveau et non en évolution. En conséquence, ces autres changements n'affectent presque pas le handicap des coûts salariaux.

La comparaison de l'évolution de la série utilisée dans le REC 2016 et celle dans le REC 2017 indique que l'écart commence à se creuser entre 1999 et 2000 et s'accroît par la suite. L'année 2000 correspond à l'introduction du dispositif « forfait jours ».

Graphique 1-2 : Evolution du nombre d'heures travaillées annuellement par les salariés S1-OP, indice 1996=100



Source : INSEE

1.1.2 L'erreur de prévision en 2016

Comme illustré dans le Tableau 1-4 ci-dessous, la croissance du CSH dans la moyenne des pays de référence a été sous-estimée dans le REC 2016. De fait, pour construire sa prévision d'un handicap des coûts salariaux, le REC 2016 tablait sur une croissance du CSH dans le secteur privé de 1,7% dans la moyenne des pays voisins. Or, celle-ci s'est élevée à 2,1% d'après les comptes nationaux. L'erreur de prévision a été la plus forte pour les Pays-Bas et l'Allemagne, dans des sens opposés. Mais, étant donné la pondération des pays pour construire la moyenne, on a en moyenne une augmentation plus rapide que prévue. Cela a contribué à réduire le handicap des coûts salariaux plus rapidement que prévu (de 0,4 point de pourcentage).

³ Les deux modifications principales ont été l'intégration dans S13 du personnel des établissements annexes des collectivités locales et une meilleure estimation de l'emploi dans les hôpitaux publics (qui était auparavant systématiquement sous-évalué).

Tableau 1-4 : Erreur de prévision dans les pays voisins

	2016		
	Prév RT 2016	Réalisation	Erreur de prévision
Allemagne	2,20%	2,90%	-0,70%
Pays-Bas	1,50%	0,50%	0,90%
France	1,20%	1,40%	-0,20%
Moy-3	1,70%	2,10%	-0,40%

Au contraire des pays voisins, la croissance du CSH dans le secteur privé en Belgique pour 2016 a été surestimée dans le REC 2016. Avec prise en compte des effets du tax shift, elle a été de -0,8 % d'après les comptes nationaux alors que l'on tablait sur une baisse de seulement -0,4 %. Cela aussi a contribué à réduire le handicap des coûts salariaux plus rapidement que prévu (de 0,4 point de pourcentage).

Cela s'explique principalement par le fait que la baisse des charges patronales a eu un effet à la baisse plus important qu'escompté sur le CSH mais aussi par un wage drift plus faible que prévu. Enfin, les augmentations conventionnelles semblent avoir été quasiment nulles.

Tableau 1-5 : Erreur de prévision en Belgique

	2015		2016	
	Réalisation	Prév RT 2016	Réalisation	Erreur de prévision
Croissance CSH AVANT neutralisation	0,2%	-0,4%	-0,8%	0,4%
Salaires bruts horaires	0,2%	1,0%	0,7%	0,3%
Indexation	0,1%	0,6%	0,6%	0,0%
Augmentations conventionnelles (1)	0,0%	0,1%	0,0%	0,1%
Wage drift (2)	0,1%	0,4%	0,1%	0,2%
Effet des cotisations patronales (3)	-0,1%	-1,3%	-1,5%	0,2%
Croissance CSH APRES neutralisation		0,3%	-0,1%	0,4%
Neutralisation tax shift (% de la masse salariale totale)		0,6%	0,8%	-0,1%

(1) Augmentations salariales fixées en commissions paritaires. (2) Augmentations et primes accordées par les entreprises, au-delà des conventions collectives interprofessionnelles et sectorielles, glissement des salaires résultant de changements dans la structure de l'emploi et erreurs de mesure. (3) Contribution à la variation des coûts salariaux résultant des modifications des taux implicites de cotisation.

Sources : BNB et comptes nationaux

Tableau 1-6 : Erreur de prévision totale en 2016

	2016
a Erreur de prévision Moy-3	-0,4%
b Erreur de prévision Belgique	0,4%
c=a-b Erreur de prévision TOTALE	-0,8%

Note : L'erreur de prévision est définie comme la différence entre la prévision et la réalisation. Le handicap des coûts salariaux diminue plus rapidement que prévu lorsque l'erreur de prévision est négative pour la moyenne des trois pays de référence, et lorsque l'erreur de prévision est positive pour la Belgique. L'erreur de prévision totale s'obtient donc en soustrayant l'erreur de prévision pour la Belgique à l'erreur de prévision pour la moyenne des trois pays de référence. Si ce résultat est négatif, cela signifie que le handicap des coûts salariaux diminue plus rapidement que prévu.

Au final, l'erreur totale de prévision^{4 5} implique que le handicap des coûts salariaux en 2016 soit plus petit de 0,8 points de pourcentage par rapport au handicap prévu dans le REC 2016 (cfr. Tableau 1-2). Cet effet compense en partie l'effet des révisions de série (encadré 1) qui, elles, induisent un handicap plus élevé de 1,4 points de pourcentage.

1.1.3 Elimination des effets du tax shift en Belgique en 2016

Le handicap des coûts salariaux en 2016 a été calculé en ne tenant pas compte des effets des mesures de baisse de cotisations sociales patronales du tax shift 2016-2020. En effet, la loi de 1996 précise dans son article 5 que « 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 professionnel dans les diminutions des cotisations sociales patronales, mais bien avec l'effet des diminutions des cotisations patronales suite au pacte de compétitivité de 2016, à l'exception des subsides salariaux pour le travail en équipe et le travail de nuit issus du pacte de compétitivité ».

L'ONSS a réalisé à cette fin une estimation du coût du tax shift dans le secteur privé en termes de moindres cotisations sociales patronales perçues pour l'année 2016. Celui-ci s'élève à 1176,3 millions €. Ce coût est le coût estimé pour 2016 du tax shift 2016-2020 net du pacte de compétitivité de 2016. En rajoutant ce montant à la masse salariale D1 publiée dans les comptes nationaux, il est alors possible de recalculer l'évolution du coût salarial horaire en 2016 qui ne tient pas compte des effets du tax shift conformément à la loi.

Tableau 1-7 : Elimination des effets du tax shift de la masse salariale D1 du secteur privé en 2016

D1 (millions d'euros)	Source	2015	2016
D1 avant neutralisation	CN	155372	156537
dont D11		114848	117500
dont D12		40524	39037
Coût tax shift	ONSS		1176,3
D1 après neutralisation	CN/ONSS	155372	157713
Croissance de D1			
	Source	2015	2016
Avant neutralisation	CN	0,9%	0,7%
Après neutralisation	CN/ONSS	0,9%	1,5%
Croissance du CSH			
	Source	2015	2016
Avant neutralisation	CN	0,2%	-0,8%
Après neutralisation	CN/ONSS	0,2%	-0,1%

D11 : Salaires et traitements bruts et D12: Cotisations sociales à charge des employeurs

⁴ Il s'agit donc de la différence entre l'erreur de prévision d'évolution du coût salarial horaire (CSH) dans la moyenne des pays voisins et l'erreur de prévision d'évolution du CSH en Belgique.

⁵ Cette erreur de prévision totale, qu'on pourrait qualifier de « réelle », est différente de l'erreur de prévision au sens de la loi. L'erreur de prévision au sens de la loi est la différence entre l'erreur de prévision d'évolution du coût salarial horaire (CSH) dans la moyenne des pays voisins et l'erreur de prévision d'indexation en Belgique. L'erreur de prévision au sens de la loi est utilisée pour calculer le terme de correction dans le cadre du calcul de la marge maximale disponible lors des années d'AIP.

Il apparaît toutefois que la masse salariale brute utilisée par l'ONSS pour faire cette estimation ne couvre pas tout à fait le même champs (différence d'appréciation du secteur public) et ne comprend pas tout à fait les mêmes éléments (chèque-repas, rémunérations non récurrentes, indemnités de licenciement, etc.) que l'agrégat D11 « Salaires et traitements bruts » de la comptabilité nationale. De plus, un traitement est également effectué au niveau de l'ICN à partir des séries de cotisations patronales reçues de l'ONSS.

Dès lors, un groupe de travail composé de l'ICN, de la BNB, du BFP, de l'ONSS et du secrétariat a été constitué afin d'améliorer la méthodologie pour éliminer les effets du tax shift de l'agrégat D1 de la comptabilité nationale.

1.2 Prévisions d'évolution du coût salarial horaire en 2017 et 2018 dans les pays de référence

1.2.1 Présentations 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 point [Allemagne](#)).

Les prévisions nationales pour la France (DG Trésor, Projet de Loi de Finances pour 2018) 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 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.

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.

Pour les Pays-Bas, le Centraal Planbureau publie désormais des prévisions d'évolution du coût salarial horaire.

OCDE

L'OCDE publie une prévision du coût salarial par personne (variable « compensation rate »). La prévision de la durée moyenne du travail (variable « hours worked per employee ») n'est plus publiée. 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 moyenne du travail. Dans d'autres cas il est estimé en cohérence avec la durée moyenne du travail.

Les desks Allemagne et Pays-Bas nous ont ainsi confirmé que leurs prévisions de coût par personne sont équivalentes à des prévisions de coût par heure.

En 2015, le desk France quant à lui avait précisé qu'il convenait de corriger la prévision de coût par personne par l'évolution de la durée moyenne du travail pour obtenir une prévision de coût horaire pour la France. Cette variable n'est cependant plus publiée et le desk France n'a, à ce jour, pas répondu à nos sollicitations pour savoir s'ils faisaient l'hypothèse d'une durée du travail constante sur la période de prévision. Toutefois, étant donné que la Banque de France et la CE anticipent que la durée moyenne du travail demeurera quasiment inchangée au cours de la période d'estimation, nous considérons cette prévision comme une prévision de coût horaire.

CE

La Commission européenne fournit des prévisions de la variable « compensation rate » qu'elle présente comme étant un coût par personne. Cependant, 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).

De plus, 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.

La Bundesbank publie des prévisions de coût salarial per personne. Elles sont formées sur base des prévisions du coût horaire et de la durée moyenne du travail. Les chiffres relatifs aux prévisions du coût horaire ne sont pas publiés mais nous ont été fournis par la Bundesbank.

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 sur la période d'estimation, la prévision par personne est identique à une prévision par heure.

La Nederlandsche Bank (DNB) publie des prévisions de coût salarial par équivalent temps plein. Elle nous a confirmé que l'hypothèse de la constance de la durée moyenne du travail sur la période d'estimation était une hypothèse raisonnable. Nous pouvons donc considérer ces prévisions comme des prévisions de coût horaire.

1.2.2 Prévisions

Tableau 1-8 : Prévisions d'évolution du coût salarial par personne pour l'ensemble de l'économie

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

Nd : données non disponibles : dans ce cas, le secrétariat du CCE reçoit directement les taux de croissance du coût salarial horaire du secteur privé).

Tableau 1-9 : Prévisions d'évolution du coût salarial horaire pour l'ensemble de l'économie

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

Nd : données non disponibles : dans ce cas, le secrétariat du CCE reçoit directement les taux de croissance du coût salarial horaire du secteur privé).

Tableau 1-10 : Prévisions d'évolution du coût salarial horaire dans le secteur privé

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

Nd : données non disponibles

1.3 Prévisions d'évolution du coût salarial horaire en 2017 et 2018 en ne tenant pas compte des effets du tax shift en Belgique

Les prévisions macroéconomiques de la BNB de décembre 2017 et du BFP de septembre 2017 ont été utilisée à cet effet.

Tableau 1-11 : Prévisions d'évolution du CSH dans le secteur privé en Belgique – BNB (décembre 2017)

	2017p	2018p	2017-2018p
Croissance du coût salarial horaire	1,7%	2,1%	3,8%
Salaires bruts horaires	2,0%	2,6%	4,7%
Indexation	1,6%	1,6%	3,2%
Augmentations conventionnelles (1)	0,3%	0,8%	1,1%
Wage drift (2)	0,1%	0,2%	0,3%
Effet des cotisations patronales (3)	-0,3%	-0,5%	-0,8%

(1) Augmentations salariales fixées en commissions paritaires. (2) Augmentations et primes accordées par les entreprises, au-delà des conventions collectives interprofessionnelles et sectorielles, glissement des salaires résultants de changements dans la structure de l'emploi et erreurs de mesure. (3) Contribution à la variation des coûts salariaux résultant des modifications des taux implicites de cotisation.

Tableau 1-12 : Prévisions d'évolution du CSH dans le secteur privé en Belgique – BFP (septembre 2017)

	2017p	2018p	2017-2018p
Croissance du coût salarial horaire	1,3%	1,9%	3,2%
Salaires bruts horaires	1,8%	2,2%	4,0%
Indexation	1,4%	1,5%	2,9%
Augmentations conventionnelles (1)	0,4%	0,7%	1,1%
Wage drift (2)	0,0%	0,0%	0,0%
Effet des cotisations patronales (3)	-0,5%	-0,3%	-0,8%

Les deux prévisions diffèrent essentiellement sur le wage drift (la BNB en prévoit un de 0,3% sur les deux années alors que le BFP n'en prévoit pas) et sur l'indexation (3,2% pour la BNB et 2,9% pour le BFP, en cumulé sur les deux années). La différence de prévision d'indexation entre les deux institutions peut s'expliquer par des différences dans la prévision d'évolution du prix du baril de pétrole⁶ qui elles-mêmes peuvent s'expliquer par le fait que ces deux institutions ont publié leurs prévisions à des dates différentes (septembre 2017 pour le BFP et décembre 2017 pour la BNB).

La BNB et le BFP ont chacun réalisé une estimation du coût du tax shift dans le secteur privé (en termes de moindres cotisations sociales patronales perçues) pour les années 2017 et 2018. Ces estimations sont cohérentes avec les prévisions d'augmentations salariales et d'évolution de l'emploi des deux institutions. Les estimations correspondent ici au coût total en termes de moindres cotisations patronales perçues.

⁶ Voir section 2 sur [la conjoncture](#).

Or, conformément à l'article 5 susmentionné de la loi, le secrétariat doit bien tenir compte au moment du calcul du handicap des coûts salariaux des effets des diminutions de cotisations patronales suite au pacte de compétitivité de 2016. Pour rappel, celui-ci n'a jamais été appliqué et les budgets prévus pour cette politique ont été affectés au financement du tax shift 2016-2020.

Cependant, les estimations de la BNB et du BFP ne font pas de distinction entre coût du pacte de compétitivité de 2016 et coût du tax shift 2016-2020 net des mesures du pacte de compétitivité de 2016. Dès lors, pour estimer le coût du tax shift net du pacte de compétitivité de 2016, le secrétariat a décidé de retrancher des estimations du coût total du tax shift le budget initialement prévu pour financer ce pacte. Autrement dit, on ne retire pas de la masse salariale la partie du coût du tax shift qui est financé par le budget initialement prévu pour le pacte de compétitivité de 2016. Le groupe de travail déjà mentionné plus haut (composé de l'ICN, de la BNB, du BFP, de l'ONSS et du secrétariat du CCE, qui est chargé de définir une méthodologie pour éliminer de la masse salariale D1 les effets du tax shift) devra également réfléchir à la manière d'adapter les montants des budgets initialement prévus pour le pacte de compétitivité à l'évolution de la masse salariale.

Enfin, en ajoutant ces montants aux niveaux de la masse salariale D1 du secteur privé pour 2017 et 2018 issus des prévisions macroéconomiques de la BNB et du BFP, on construit des prévisions d'évolution du coût salarial horaire qui ne tiennent pas compte des effets du tax shift pour 2017 et 2018. La méthode de construction d'une prévision qui ne tient pas compte des effets du tax shift pour les années 2017 et 2018 est donc similaire à celle utilisée pour calculer l'évolution du CSH en 2016 qui ne tient pas compte des effets du tax shift.

Tableau 1-13 : Elimination des effets du tax shift de la masse salariale D1 du secteur privé en 2017 et 2018 - prévisions BNB

D1 (millions euros)	Sources	2016	2017p	2018p
D1 tenant compte du tax shift	CN/BNB	156537	162074	167839
Coût tax shift	BNB	1647	2350	3447
Pacte de compétitivité	BNB	450	600	600
Coût tax shift net du pacte de compétitivité	BNB	1197	1750	2847
D1 sans tenir compte du tax shift	CN/BNB/Secrétariat	157734	163824	170686

Croissance de D1	Sources	2016	2017p	2018p
En tenant compte du tax shift	BNB		3,5%	3,6%
Sans tenir compte du tax shift	BNB/Secrétariat		3,9%	4,2%

Croissance du CSH	Sources	2016	2017p	2018p
En tenant compte du tax shift	BNB		1,7%	2,1%
Sans tenir compte du tax shift	BNB/Secrétariat		2,0%	2,7%

Tableau 1-14 : Elimination des effets du tax shift de la masse salariale D1 du secteur privé en 2017 et 2018 - prévisions BFP

D1 (millions euros)	Sources	2016	2017p	2018p
D1 tenant compte du tax shift	CN/BFP	156537	161390	166877
Coût tax shift	BFP	1591	2150	3195
Pacte de compétitivité	BFP	450	600	600
Coût tax shift net du pacte de compétitivité	BFP	1141	1550	2595
D1 sans tenir compte du tax shift	CN/BFP/Secrétariat	157678	162939	169472

Croissance de D1	Sources	2016	2017p	2018p
En tenant compte du tax shift	BFP		3,1%	3,4%
Sans tenir compte du tax shift	BFP/Secrétariat		3,3%	4,0%

Croissance du CSH	Sources	2016	2017p	2018p
En tenant compte du tax shift	BFP		1,4%	2,0%
Sans tenir compte du tax shift	BFP/Secrétariat		1,6%	2,6%

Ensemble des prévisions pour 2017 et 2018

Tableau 1-15 : Prévisions d'évolution du coût salarial horaire dans le secteur privé (Pays voisins et Belgique)

	2017				2018			
	Prévisions nationales	CE	OCDE	Banques nationales	Prévisions nationales	CE	OCDE	Banques nationales
Allemagne	2,7%	2,4%	2,4%	2,2%	2,8%	2,7%	2,7%	2,5%
Pays-Bas	1,6%	1,5%	1,3%	1,3%	2,9%	2,7%	2,8%	2,2%
France	2,0%	1,7%	1,8%	1,9%	2,3%	1,9%	1,8%	1,9%
Moy-3	2,3%	2,0%	2,0%	2,0%	2,6%	2,4%	2,4%	2,3%
Belgique AVANT neutralisation	1,4%			1,7%	2,0%			2,1%
Belgique APRES neutralisation	1,6%			2,0%	2,6%			2,7%

1.4 Prévision du handicap des coûts salariaux en 2017 et 2018

La définition d'une méthode d'agrégation des prévisions rendue nécessaire par l'obligation légale de fournir désormais un chiffre unique pour la marge maximale disponible lors des années d'AIP a fait l'objet d'un accord entre partenaires sociaux. Nous en résumons ici brièvement le contenu.

Après avoir écarté les prévisions lacunaires⁷ ou qui ne sont plus d'actualité⁸, le secrétariat agrège les prévisions restantes par pays selon la méthode des prévisions centrales. La méthode des prévisions centrales consiste à prendre :

- si deux sources sont disponibles, la moyenne arithmétique des deux;

⁷ Par exemple, le Projet de Loi de Finance de 2016 en France (utilisé dans le cadre du Rapport technique de 2016) fournissait une prévision d'évolution du CSH pour 2017 mais pas pour 2018, rendant de fait cette source inexploitable.

⁸ Par exemple, on écarte les prévisions qui, pour une question de timing de publication, ne tiennent pas compte des dernières décisions prises pouvant avoir un effet sur l'évolution du CSH sur une période d'un an ou deux (ex : gel des salaires, relèvement du salaire minimum etc.).

- si trois sources sont disponibles, la médiane des trois (afin de tempérer les extrêmes);
- si quatre sources sont disponibles, la moyenne des deux sources centrales (après avoir écarté la prévision la plus faible et la prévision la plus élevée).

Les années intermédiaires, où il faut faire une prévision pour t (2017) et t+1 (2018), cette procédure est appliquée séparément d'une part pour t, et d'autre part pour t+1.

Tableau 1-16 : Prévisions d'évolution du CSH dans le secteur privé agrégées suivant la méthode des prévisions centrales

	REC 2017			REC 2018
	2017p	2018p	2017-2018p	2017-2018p
Allemagne	2,4%	2,7%	5,1%	
Pays-Bas	1,4%	2,7%	4,2%	
France	1,8%	1,9%	3,8%	
Moy-3	2,1%	2,4%	4,5%	4,6%
Belgique en tenant compte du tax shift	1,5%	2,0%	3,6%	
Belgique sans tenir compte du tax shift	1,8%	2,7%	4,5%	
Belgique indexation	1,5%	1,6%	3,1%	2,9%
Belgique, wage drift	0,1%	0,1%	0,2%	

	2017	2018
Allemagne	Données de prévision : 4 Moyenne des 2 centrales	Données de prévision : 4 Moyenne des 2 centrales
Pays-Bas	Données de prévision : 4 Moyenne des 2 centrales	Données de prévision : 4 Moyenne des 2 centrales
France	Données de prévision : 4 Moyenne des 2 centrales	Données de prévision : 4 Moyenne des 2 centrales
Belgique avant neutralisation TS	Données de prévision : 2 Moyenne	Données de prévision : 2 Moyenne
Belgique après neutralisation TS	Données de prévision : 2 Moyenne	Données de prévision : 2 Moyenne

On constate dans le Tableau 1-16 ci-dessus que la prévision centrale pour 2017-2018 de la moyenne des pays voisins est quasiment identique à la prévision utilisée dans le REC 2016 pour calculer la marge maximale disponible. Quant à la prévision d'indexation en Belgique, elle est très légèrement supérieure à la prévision utilisée dans le REC 2016.

Tableau 1-17 : Prévision du handicap des coûts salariaux EN NE TENANT PAS COMPTE des effets du tax shift en 2017 et 2018

	2016	2017p	2018p
Belgique / Allemagne	105,4	104,8	104,8
Belgique / Pays-Bas	92,5	92,9	92,8
Belgique / France	97,1	97,0	97,8
Belgique / Moy-3	100,6	100,3	100,6

1.5 Évolution des coûts salariaux en Belgique et dans les pays de référence depuis 1996

En tenant compte de toutes les baisses de cotisations patronales (et donc en tenant compte des effets du tax shift), la croissance cumulée depuis 1996 des coûts salariaux serait plus faible de 1 point de pourcentage en 2018 en Belgique par rapport à celle des pays de référence.

Tableau 1-18 : Préviation du handicap des coûts salariaux EN TENANT COMPTE des effets du tax shift en 2017 et 2018

	2016	2017p	2018p
Belgique / Allemagne	104,6	103,8	103,1
Belgique / Pays-Bas	91,8	91,9	91,3
Belgique / France	96,3	96,0	96,2
Belgique / Moy-3	99,8	99,3	99,0

Bibliographie

INSEE (2017), « Évolutions méthodologiques du compte d'heures travaillées », *Campagne 2017*, INSEE, 14 juin 2017.

MINISTÈRE DU TRAVAIL (2017), « Les conventions de forfait », dernière mise à jour le 7 décembre 2017.
 Disponible sur : <http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/temps-de-travail-et-conges/temps-de-travail/article/les-conventions-de-forfait#>.

2. Conjoncture

Dans cette section, nous décrivons les perspectives macro-économiques des différents instituts qui sont à la base de leurs prévisions salariales. Nous nous focalisons à cet égard sur les facteurs qui ont la plus grande influence sur les salaires, à savoir la croissance du PIB, la productivité du travail, les prix à la consommation et le taux de chômage. Une meilleure compréhension des scénarios utilisés pour les prévisions salariales ainsi que des différences observées d'un institut à l'autre doit aider à évaluer la fiabilité de ces prévisions. Enfin, nous parcourons à cet effet les principaux risques et les principales incertitudes par rapport aux scénarios de croissance pris en considération.

2.1 Distinction entre les scénarios de croissance par institut

Contexte international

Tableau 2-1 : Hypothèses relatives au prix du pétrole et au taux de change par institut

		JEF	CPB	BFP	DG Trésor	Banques nationales*	OCDE	CE
Prix du pétrole (Brent, USD/baril)	2016	-	43,3	43,8	44	44,0	43,7	44,8
	2017	52	53,8	51,5	52	54,3	53,8	53,6
	2018	53	61,7	51,8	52	61,6	60,0	55,7
Taux de change USD/EUR	2016	-	1,11	1,11	1,11	1,11	1,11	1,11
	2017	1,13	1,13	1,14	1,13	1,13	1,13	1,13
	2018	1,20	1,17	1,22	1,18	1,17	1,16	1,18

La Nederlandsche bank a estimé le prix d'un baril de pétrole brut (Brent) à 45,1 USD en 2016 et à 54,8 USD en 2017 ; la Bundesbank a estimé le prix d'un baril de pétrole brut à 54,9 USD en 2017.

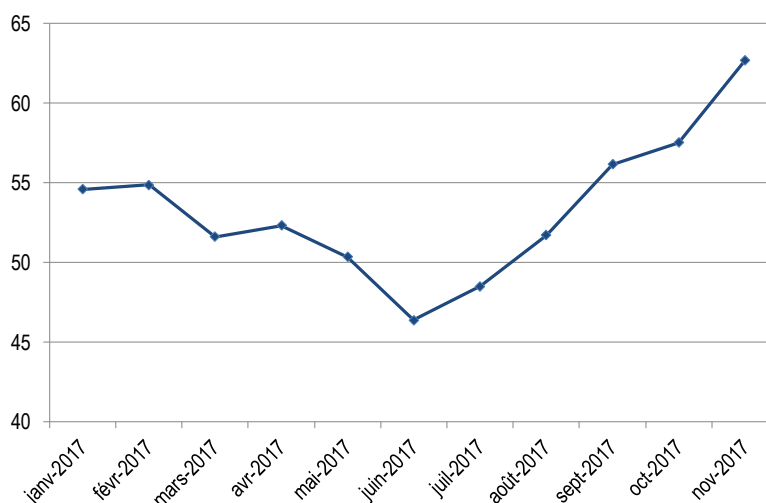
Sources : Bureau fédéral du plan (BFP, 07/09/2017), Joint Economic Forecast (JEF, 28/09/2017), DG Trésor (13/10/2017), Commission européenne (CE, 09/11/2017), OCDE (28/11/2017), Banque de France (BdF, 14/12/2017), De Nederlandsche Bank (DNB, 14/12/2017), Banque nationale de Belgique (BNB, 15/12/2017), Bundesbank (15/12/2017), Centraal Planbureau (CPB, 20/12/2017)

Entre 2016 et 2017, tous les instituts constatent une hausse modérée des prix pétroliers, de +7,7 USD par baril selon le Bureau fédéral du plan (BFP) à +10,5 USD selon le Centraal Planbureau (CPB). Des écarts relativement importants sont toutefois observés pour 2018. Le Joint Economic Forecast (JEF), le Bureau fédéral du plan (BFP), la DG Trésor et dans une moindre mesure la CE supposent que les prix pétroliers seront stables en 2018, tandis que le CPB, les banques nationales et l'OCDE anticipent une nouvelle augmentation des prix du pétrole. Le fait que ces cinq instituts tablent sur des prix pétroliers assez stables en 2018 par rapport à leur niveau de 2017 est très probablement lié à la date de clôture avancée des hypothèses techniques de ces instituts, puisque les prix pétroliers ont sensiblement augmenté au cours des derniers mois⁹ (voir aussi Graphique 2-1). De ces instituts, la CE présente la date de clôture la plus récente, à savoir le 23 octobre 2017, ce qui reste toutefois un mois avant la date de clôture ultime de l'OCDE, du CPB et des banques nationales. Il est à noter que ces trois derniers instituts prévoient une hausse moins prononcée des prix pétroliers en 2018 qu'en 2017 ; ceux-ci pourraient dès lors avoir un effet plus faible sur l'inflation en 2018 par rapport à 2017.

⁹ La date de clôture des hypothèses techniques du CPB se situait dans la semaine du 10 au 14 juillet. Entre le 14 juillet et le 23 novembre, à savoir la date de clôture des informations utilisées dans les perspectives de l'OCDE, le prix du pétrole (Brent, USD/baril) a augmenté de 32,1 %.

Les écarts entre les prévisions de taux de change de chaque institut sont moins marqués.

Graphique 2-1 : Évolution du prix du pétrole en 2017 (Brent, USD/baril)



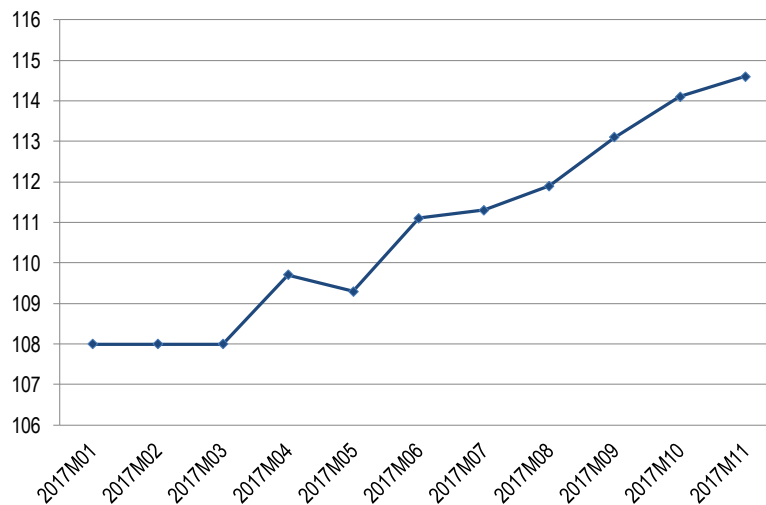
Source : U.S. Energy Information Administration

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

	2016			2017			2018		
	BIP volume, croissance	Inflation (IPCH)	Taux de chômage	BIP volume, croissance	Inflation (IPCH)	Taux de chômage	BIP volume, croissance	Inflation (IPCH)	Taux de chômage
OCDE	1,8%	0,2%	10,0%	2,4%	1,5%	9,1%	2,2%	1,5%	8,5%
CE	1,8%	0,2%	10,0%	2,2%	1,5%	9,1%	2,1%	1,4%	8,5%
JEF	1,8%	0,3%	10,0%	2,2%	1,5%	9,2%	2,0%	1,4%	8,6%
CPB	1,7%	0,2%	-	2,4%	1,5%	-	2,3%	1,5%	-
DG Trésor	1,8%	-	-	2,0%	-	-	1,8%	-	-
Banques nationales	1,8%	0,2%	10,0%	2,4%	1,5%	9,1%	2,3%	1,4%	8,4%

Sources : Joint Economic Forecast (JEF, 28/09/2017), DG Trésor (13/10/2017), Commission européenne (CE, 09/11/2017), OCDE (28/11/2017), Banque de France (BdF, 14/12/2017), De Nederlandsche Bank (DNB, 14/12/2017), Banque nationale de Belgique (BNB, 15/12/2017), Bundesbank (15/12/2017), Centraal Planbureau (CPB, 20/12/2017)

Par rapport aux autres instituts, la DG Trésor prévoit une croissance moins forte de l'économie de la zone euro en 2017 alors qu'ils tablent, à l'instar des autres instituts, sur un très léger ralentissement en 2018. Cela s'explique probablement à nouveau par la publication précoce de ses projections, puisqu'ils n'ont pas pu tenir compte de l'amélioration sensible de la confiance des chefs d'entreprise et des consommateurs dans la zone euro en septembre, octobre et novembre 2017.

Graphique 2-2 : Évolution de l'indicateur de sentiment (climat) économique dans la zone euro en 2017

L'indicateur de sentiment (climat) économique est un indicateur composite de la confiance des chefs d'entreprise par secteur et de la confiance des consommateurs.

Source : Eurostat

Les prévisions des différents instituts concernant l'évolution de l'inflation et du taux de chômage au sein de la zone euro coïncident largement. L'inflation s'accroîtrait d'un bon point de pourcentage en 2017 et resterait stable ou s'affaiblirait légèrement en 2018. Le taux de chômage diminuerait de près d'1 point de pourcentage en 2017 et d'environ un demi-point en 2018.

Pays de référence

Afin de mieux pouvoir estimer l'influence du contexte macro-économique projeté sur les perspectives salariales de chaque institut, nous examinons au Tableau 2-3 les principaux déterminants macro-économiques des salaires par pays et par institut. Il s'agit de la croissance du PIB, des prix à la consommation et de la productivité du travail, ainsi que de l'évolution du taux de chômage¹⁰.

¹⁰ 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 2017. 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												
BIP volume, croissance	1,9%	1,9%	1,9%	1,9%	1,9%	2,5%	2,2%	2,6%	2,0%	2,3%	2,1%	2,5%
Taux de chômage	6,1%	4,2%	4,1%	6,1%	5,7%	3,7%	3,7%	5,7%	5,5%	3,5%	3,5%	5,3%
Inflation (IPCH)	0,5%	0,4%	0,4%	0,4%	1,7%	1,7%	1,7%	1,7%	1,7%	1,8%	1,5%	1,6%
Productivité travail	0,9%	0,5%	0,6%	0,5%	0,8%	0,9%	0,7%	1,1%	0,9%	1,1%	1,0%	1,4%
Pays-Bas												
BIP volume, croissance	2,2%	2,1%	2,2%	2,1%	3,3%	3,3%	3,2%	3,3%	3,1%	3,1%	2,7%	3,1%
Taux de chômage	6,0%	6,0%	6,0%	6,0%	4,9%	4,9%	4,8%	4,9%	3,9%	4,5%	4,0%	3,9%
Inflation (IPCH)	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	1,3%	1,3%	1,3%	1,3%	1,5%	1,7%	1,5%	1,4%
Productivité travail	0,4%	1,1%	0,9%	-	1,2%	1,1%	1,1%	-	1,2%	1,5%	0,9%	-
France												
BIP volume, croissance	1,1%	1,1%	1,2%	1,1%	1,7%	1,8%	1,6%	1,8%	1,7%	1,8%	1,7%	1,6%
Taux de chômage	-	10,1%	10,1%	10,1%	-	9,4%	9,5%	9,6%	-	9,2%	9,3%	9,6%
Inflation (IPCH)	0,2%	0,3%	0,3%	0,3%	1,0%	1,1%	1,1%	1,2%	1,1%	1,1%	1,2%	1,4%
Productivité travail	0,3%	0,4%	0,7%	-0,2%	0,7%	0,7%	0,6%	0,2%	1,2%	0,8%	0,8%	1,0%

Calcul de la productivité du travail OCDE, CE, Bundesbank & DG Trésor : par travailleur ; 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 dans le secteur marchand.

Sources : Joint Economic Forecast (JEF, 28/09/2017), DG Trésor (13/10/2017), Commission européenne (CE, 09/11/2017), OCDE (28/11/2017), Banque de France (BdF, 14/12/2017), De Nederlandsche Bank (DNB, 14/12/2017), Bundesbank (15/12/2017), Centraal Planbureau (CPB, 20/12/2017)

Le Joint Economic Forecast (JEF) ne table pas, contrairement aux autres instituts, sur une accélération du PIB et de la productivité du travail en Allemagne en 2017, suivie par une hausse plus modeste en 2018. Ceci s'explique plus que probablement par la publication avancée de leurs prévisions ; en effet, ils n'ont pas pu tenir compte de la nette amélioration de la confiance des chefs d'entreprise et des consommateurs allemands en octobre 2017. Il n'en résulterait cependant pas une moins forte diminution du taux de chômage. La Bundesbank affiche de nouveau les projections les plus optimistes, devant l'OCDE. Cela semble être lié à leurs prévisions selon lesquelles l'économie allemande atteindra plus rapidement le sommet de son cycle conjoncturel, puisqu'elles tablent sur un écart de production (« output gap ») d'environ 2 % en 2017 et 3 % en 2018, alors que celui-ci ne dépasserait pas 0,5 % en 2018 selon la CE et le JEF¹¹. Ce chiffre est conforme aux prévisions plus pessimistes du JEF et peut également expliquer l'inflation moins dynamique annoncée par la CE pour 2018. Cette dernière projection est aussi alimentée par la hausse moins forte des prix énergétiques dans leurs prévisions par rapport à celles de l'OCDE et de la Bundesbank.

Concernant les Pays-Bas, on notera surtout que la CE s'attend à une croissance beaucoup plus faible du PIB en 2018 que les trois autres instituts. Ceci semble s'expliquer essentiellement par une contribution moins importante des exportations nettes à la croissance du PIB (0,1 pp. selon la CE contre 0,6 pp selon l'OCDE, 0,9 pp. selon la DNB et 1,0 pp selon le CPB). D'après l'OCDE, la hausse de l'inflation serait également plus marquée en 2018 que celle annoncée par les autres instituts. Puisqu'elle table parallèlement sur une progression relativement importante de la productivité du travail, l'OCDE prévoit par rapport aux autres instituts un recul moins net du chômage en 2017 et 2018. Les prévisions de croissance plus élevées de la DNB pour 2018 se traduiraient essentiellement par une baisse plus sensible du taux de chômage.

¹¹ Il s'agit de l'écart estimé entre le PIB effectif et le PIB potentiel.

Les prévisions pour la France varient peu d'un institut à l'autre. On retiendra surtout l'augmentation plus élevée de la productivité du travail dans les projections de la DG Trésor pour 2018. Cet institut ne publie pas de statistiques sur le taux de chômage, mais il est probable qu'à croissance du PIB égale, le chômage enregistrerait une diminution moindre que celle prévue par les autres instituts, de sorte que leurs perspectives salariales n'en seront probablement pas impactées de manière significative. On retrouve ce schéma dans les prévisions de la Banque de France, qui table sur une croissance de la productivité fortement à la hausse en 2018 parallèlement à une diminution moins marquée du taux de chômage que dans les prévisions de l'OCDE et de la CE.

Belgique

Tant le BFP que la BNB prévoient une croissance de 1,7 % du PIB belge en 2017 et 2018. Il s'agit toutefois pour le BFP d'une accélération plus nette de l'économie belge que celle annoncée par la BNB, puisqu'il tablait sur une croissance du PIB de 1,2 % en 2016, contre 1,5 % selon la BNB. Ceci s'explique par le fait que le BFP ne disposait pas encore, lors de la publication de ses prévisions, des chiffres de croissance définitifs pour le quatrième trimestre. La progression plus élevée de la croissance annoncée par le BFP n'a toutefois aucun effet significatif sur ses projections relatives à l'évolution du taux de chômage, de l'inflation ou de la productivité du travail en 2017.

En outre, la BNB s'attend pour 2017 à une croissance de l'inflation aussi soutenue que celle prévue par le BFP, mais celle-ci connaîtrait en 2018 un ralentissement moins important selon la BNB. Ceci est probablement lié à l'évolution des prix de l'énergie, en particulier des prix pétroliers, lesquels continueraient à s'accroître en 2018 selon la BNB, alors que le BFP table sur une stabilisation de ceux-ci (Tableau 2-1). On peut expliquer ceci par le fait que la BNB, contrairement au BFP, a pu tenir compte dans ses prévisions de la récente hausse considérable des prix pétroliers (cf. Graphique 2-1). Nous n'observons par ailleurs aucune différence majeure entre les deux scénarios.

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

		BFP	BNB
Croissance PIB	2016	1,2	1,5
	2017	1,7	1,7
	2018	1,7	1,7
Taux de chômage	2016	7,9	7,9
	2017	7,4	7,3
	2018	7,1	7,0
Inflation selon l'indice national (ICPH)	2016	2	2
	2017	2,1	2,1
	2018	1,2	1,5
Productivité du travail*	2016	-0,5	-0,6
	2017	0,3	0,3
	2018	0,7	0,5

* Par heure travaillée par les salariés et les indépendants.

Sources : BFP (07/09/2017) et BNB (15/12/2017)

2.2 Risques et incertitudes

Dans cette partie, nous souhaitons examiner la probabilité que les scénarios de croissance des différents instituts divergent du scénario de référence établi ci-avant. Pour ce faire, nous examinons les incertitudes formulées à l'égard du scénario de croissance pour la zone euro.

La probabilité que la croissance économique ou l'inflation dans la zone euro soit plus élevée que celle prévue dans les scénarios de référence est environ aussi grande que la probabilité qu'elle soit plus faible (voir aussi Graphique 2-3 en annexe). Il s'agit d'une amélioration par rapport à l'an dernier, lorsque les risques baissiers semblaient l'emporter.

On observe à l'heure actuelle des tensions géopolitiques mondiales (p.ex. en Corée du Nord, Syrie, Ukraine, Iran...) qui, en cas d'escalade éventuelle, auraient un impact négatif évident dans les régions concernées, mais aussi dans le reste du monde via des effets indirects, par exemple une hausse des prix des matières premières.

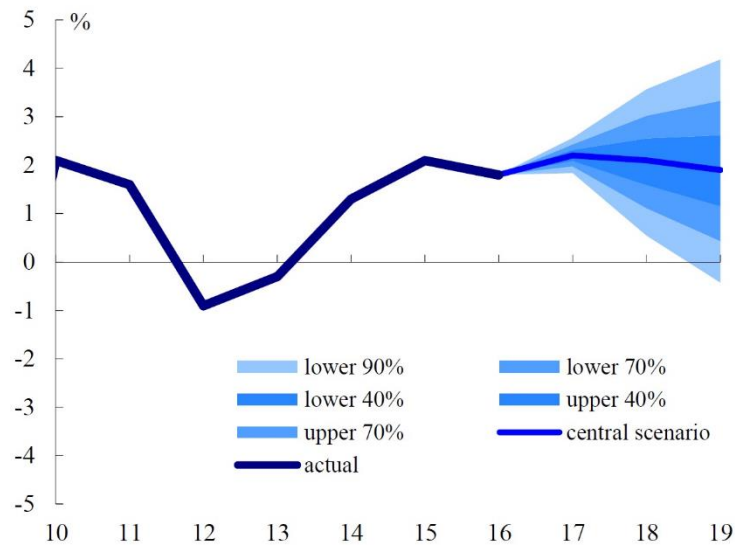
Il existe en outre le risque d'un resserrement plus important que prévu de la politique budgétaire aux États-Unis, par exemple en raison d'une accélération de la croissance ou de l'inflation. Ceci aurait aussi un impact dans la zone euro, avec un effet négatif sur les investissements si le volume de capital disponible venait à diminuer. Les marchés financiers européens restent également vulnérables à des développements financiers inattendus, par exemple une augmentation des primes de risque en raison d'un taux d'endettement toujours relativement élevé. Ces risques sont intensifiés par des ratios de levier élevés chez de nombreux acteurs du marché et par le fait que certaines institutions financières sont encore très fragiles et présentent une faible rentabilité.

Les négociations relatives au Brexit créent une incertitude permanente, puisqu'elles sont pour l'instant particulièrement laborieuses.

La probabilité que la croissance européenne soit plus élevée que dans les prévisions est liée avant toute chose à des développements internes potentiels. Ainsi, il se pourrait que l'amélioration de la confiance des consommateurs et des producteurs mette en place une dynamique auto-renforçante, une hausse des achats des consommateurs et des investissements des entreprises entraînant à son tour une nouvelle progression de la confiance.

Annexe

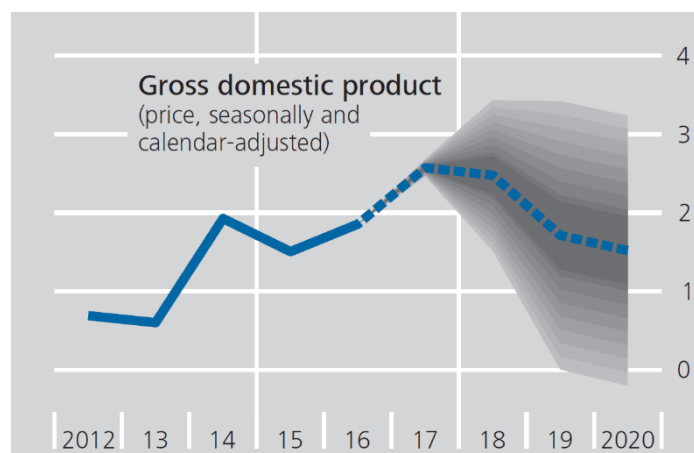
Graphique 2-3 : Intervalle de fiabilité relatif à la projection de la CE pour la croissance du PIB dans la zone euro



Source : CE (European Economic Forecast, Automne 2016)

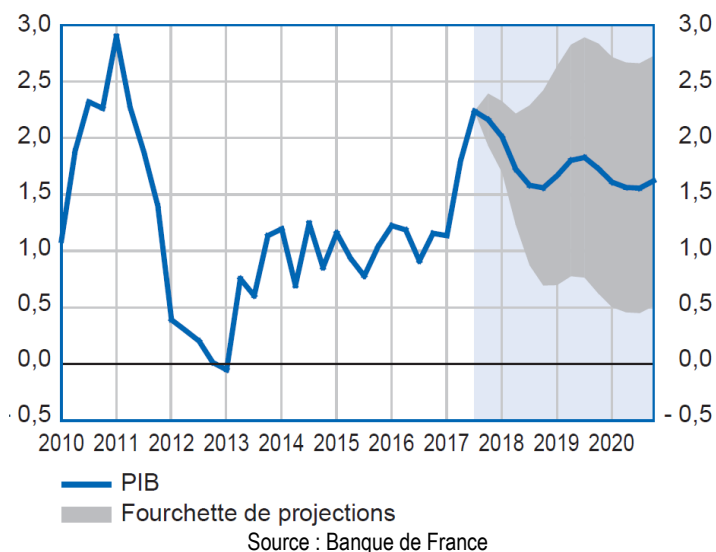
Les perspectives du JEF estiment à 68 % la probabilité que la croissance du PIB allemand se situe entre 1,7 % et 2,1 % en 2017. Pour 2018, l'intervalle de confiance de 68 % s'établit entre 0,5 % et 3,5 %. La Bundesbank considère que la probabilité que le PIB allemand ou l'inflation allemande soient supérieurs aux prévisions du scénario de référence est plus élevée que la probabilité qu'ils soient inférieurs.

Graphique 2-4 : Incertitudes relatives aux perspectives de la Bundesbank pour le PIB allemand (croissance annuelle en %)



Les marges d'incertitude sont calculées sur base des divergences observées entre les prévisions.
Source : Bundesbank

Graphique 2-5 : Incertitudes relatives aux perspectives de la BdF pour le PIB français (croissance annuelle mobile en %)



Bibliographie

- BANQUE CENTRALE EUROPÉENNE (BCE, 2017), *Projections macroéconomiques pour la zone euro établies par les services de l'Eurosystème*, décembre 2017, 17 p.
- BANQUE DE FRANCE (BdF, 2017), *Projections macroéconomiques - Synthèse décembre 2017*, décembre 2017, 14 p.
- BANQUE NATIONALE DE BELGIQUE (BNB, 2017), *Projections économiques pour la Belgique*, décembre 2017
- BUREAU FÉDÉRAL DU PLAN (BFP, 2017), *Prévisions économiques 2017-2018*, Budget économique, septembre 2017, 37 p.
- CENTRAAL PLANBUREAU (CPB, 2017), *Decemberraming 2017 - Economische Vooruitzichten 2018*, CPB Policy Brief 2017/13, 13 p.
- DE NEDERLANDSCHE BANK DNB (2017), *Economische Ontwikkelingen en Vooruitzichten*, décembre 2017, n° 14, 30 p.
- DEUTSCHE BUNDESBANK (2017), "Outlook for the German economy – macroeconomic projections for 2018 and 2019 and an outlook for 2020", Deutsche Bundesbank Monthly Report December 2017, 20 p.
- DG TRÉSOR (2017), *Rapport Économique, Social et Financier, Projet de loi de finances pour 2018*, 215 p.
- EUROPEAN COMMISSION (EC, 2017), *European Economic Forecast - Autumn 2017*, Institutional Paper 063, novembre 2017, 191 p.
- JOINT ECONOMIC FORECAST (JEF, 2017), *Joint Economic Forecast - Summary 2/17*, 28 septembre 2017, 8 p.
- OCDE (2017), *Perspectives économiques n° 102 - novembre 2017*, 248 p.

3. Evolution récente des salaires et contexte de la négociation salariale dans les pays de référence

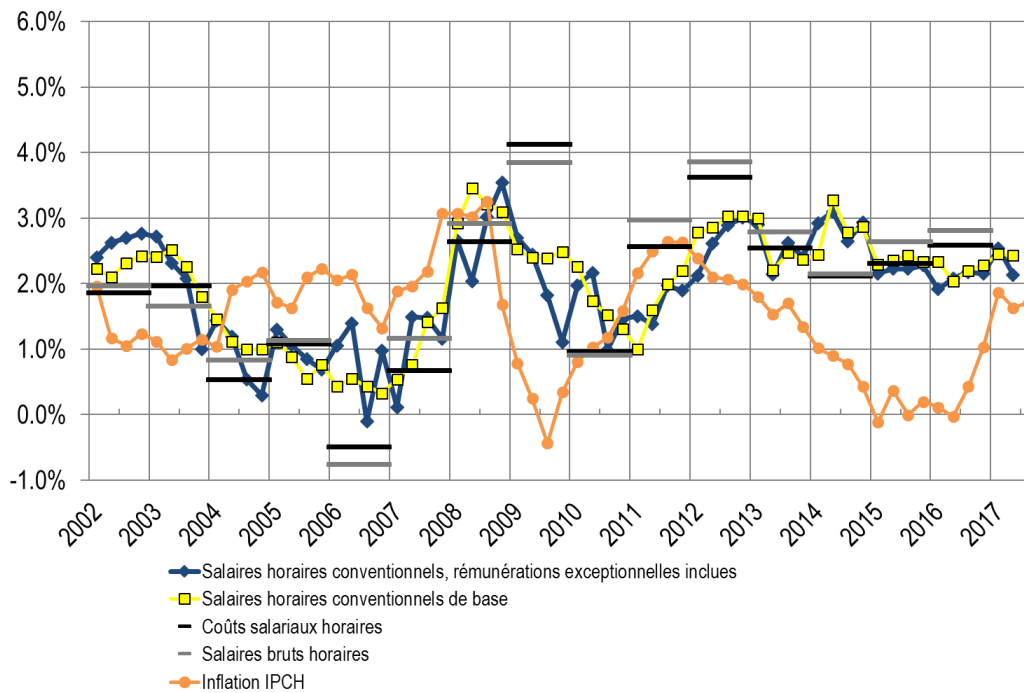
3.1 Allemagne

Au début des années 2000, l'Allemagne était perçue comme "l'homme malade de l'Europe" : la réunification ayant eu pour conséquences un ralentissement des gains de productivité et de la croissance alors que l'inflation et l'augmentation des coûts salariaux étaient 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 3-1). 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 entre 2012 et 2016 ne semble pas se traduire dans un ralentissement de la croissance des salaires nominaux (ou en tout cas, pour 2015 et 2016, 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 un ralentissement (resp. accélération) des augmentations salariales. A titre de comparaison, la croissance annuelle moyenne, en termes réels, des salaires conventionnels était de 0,4% sur la période 2008-2012 contre 1,7% sur la période 2013-2016.

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

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 3-1 ci-dessus montre que l'augmentation des salaires conventionnels en 2016 (2,1%) a été un peu plus faible (2,2%) que l'année précédente mais est plus faible en termes réels (1,7% en 2016 contre 2,1% en 2015). En effet, l'inflation allemande a connu une diminution depuis 2012 mais repart à la hausse depuis le troisième trimestre de 2016.

Il est intéressant de souligner que l'évolution des salaires conventionnels était plus ou moins en ligne avec l'évolution du coût salarial horaire en 2015 et que l'évolution des salaires conventionnels était plus faible que celle du coût salarial horaire en 2016 (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 de salaire minimum¹³ (voir plus bas).

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).

Pour avoir une idée de l'importance des augmentations salariales conventionnelles pour 2017 et 2018, il faut regarder les accords conclus durant les six premiers mois de l'année 2017 dans les grosses branches. En effet, en Allemagne, les résultats de la négociation salariale sont guidés par ces accords dits « pilotes », conclus dans des secteurs et des branches-clés qui orientent les négociations pour l'ensemble des secteurs et des régions¹⁴.

Dans la plupart des secteurs où la négociation collective a lieu et où les anciens accords arrivaient à expiration, des conventions collectives d'une durée de deux ans assorties d'augmentations salariales en deux temps ont été conclues en 2017. Les augmentations barémiques sont comprises entre 2 % et 3 % par an. Ainsi, un accord-pilote qui prévoit une augmentation de 2,9% de juillet 2017 à octobre 2018 et 2,9% de novembre à mai 2019 a été conclu dans l'industrie automobile en Bavière entre IG Metall et Gesamtmetall. Dans le Landër de Hesse, le secteur public a conclu un accord portant sur une augmentation de 2 % en 2017 et 2,35 % en 2018 (ce qui reste semblable à ce qui avait été prévu pour 2016-2017 : 4,75%¹⁵).

Les salaires conventionnels devraient donc augmenter en moyenne de 2,5 % en 2017, ce qui est similaire à l'année précédente, où ils ont augmenté de 2,4%. Cette estimation repose sur les négociations pilotes du premier semestre 2017 et sur les conventions conclues les années précédentes et qui prévoyaient des augmentations salariales cette année.

Il semble donc que la tendance observée dans les précédents rapports techniques concernant 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 1,7% et 2,9% en termes nominaux), la croissance de ceux-ci en termes réels, quant à elle, est passée de 0,5% en 2010 (-0,8% en 2011) à 2,1% en 2014 et 2015 et à 1,7% en 2016.

Notons que 2015 fut 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. Comme le niveau d'inflation n'est pas ajusté tous les ans, l'augmentation du salaire minimum est décidée par une Commission indépendante tous les deux ans. Il est ainsi passé à 8,84 euros bruts de l'heure en 2017¹⁷. Les exceptions provisoires à la baisse prévues dans le cadre de la mise en œuvre progressive de la loi sur le salaire minimum de 2014 (Mindestlohngesetz) devaient prendre fin le 1 janvier 2017. Les exemptions non provisoires demeurent : les jeunes de moins de 18 ans sans qualification professionnelle, les jeunes en apprentissage, les stagiaires durant leurs études et les anciens chômeurs de longue durée (pendant les six premiers mois). Notons que seuls 4% de l'ensemble des salariés et travaillant essentiellement dans l'agriculture, l'alimentation, le commerce de détail et la restauration, souvent dans le cadre de « mini-jobs » sont concernés par le salaire minimum, en raison du fait que les salaires conventionnels ou effectifs dans les autres branches sont au-dessus de ce seuil.

¹⁴ Pour plus d'informations quant au cadre institutionnel de fixation des salaires, nous renvoyons à la note documentaire à [CCE 2016-1620](#) "Caractéristiques de la négociation salariale dans les pays de référence"

¹⁵ Voir rapport technique [partie 1](#) de l'année précédente

¹⁶ Voir article dans la lettre mensuelle 212 : « [Le salaire minimum en Allemagne](#) ».

¹⁷ Voir Brigitte Lestrade (2017). *L'introduction du salaire minimum en Allemagne : un premier bilan*, Notes de l'Ifra : https://www.ifri.org/sites/default/files/atoms/files/ndc_136_lestrade_salaire_minimum_allemande.pdf

En mai 2017, comme depuis 2013, le Conseil européen recommandait¹⁸ à nouveau à l'Allemagne de réduire le coin fiscal élevé sur les bas salaires mais aussi de créer les conditions d'une croissance plus forte des salaires réels. 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 2017, le Gouvernement allemand annonçait qu'il avait ajusté les taux d'impôts aux revenus pour tenir compte de l'augmentation du niveau de vie. Ainsi, l'allocation de base, les paramètres de base du taux d'impôts sur le revenu et les allocations familiales ont été revues à la hausse au premier janvier 2017. Le Gouvernement allemand annonçait par ailleurs que la charge fiscale baissera de six milliards d'euros par an au bénéfice des ménages, à compter du 1 janvier 2018 (Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, 2017, page 27).

Étant donné la présence fréquente de clauses dérogatoires sur les salaires dans les CCT¹⁹ 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 effectifs²⁰ et ne tronquent ainsi nos conclusions quant à la tendance relative à l'évolution du coût salarial. Le tableau suivant donne un aperçu de l'évolution de la dérive salariale (différence entre la croissance des salaires bruts horaires et la croissance des salaires conventionnels horaires) en Allemagne, depuis 1996.

Au regard du Tableau 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 (voir en annexe le Tableau 3-1). Elle est de nouveau négative en 2010 – ce qui pourrait être l'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 en 2016, signifiant ainsi que les salaires bruts ont évolué plus vite que les salaires conventionnels, alors qu'elle est négative au premier semestre de 2017 et largement positive au second semestre de cette année (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.

¹⁸ 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.

¹⁹ Les clauses dérogatoires sont traitées de manière plus approfondie dans la note documentaire « Caractéristiques de la négociation salariale dans les pays de référence ».

²⁰ 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.

Tableau 3-1 : Dérive salariale en Allemagne, ensemble de l'économie, 1996- 2017

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017t1	2017t2
Croissance des salaires conventionnels	2,8%	2,0%	1,6%	1,7%	2,7%	2,5%	2,9%	2,2%	2,1%	2,5%	2,1%
Croissance des salaires bruts horaires	2,9%	3,8%	0,9%	3,0%	3,9%	2,8%	2,1%	2,6%	2,8%	1,5%	4,9%
Dérive salariale	0,1%	1,8%	-0,7%	1,3%	1,2%	0,3%	-0,7%	0,4%	0,7%	-1,1%	2,7%

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 disponibles²¹.

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.

3.2 Pays-Bas

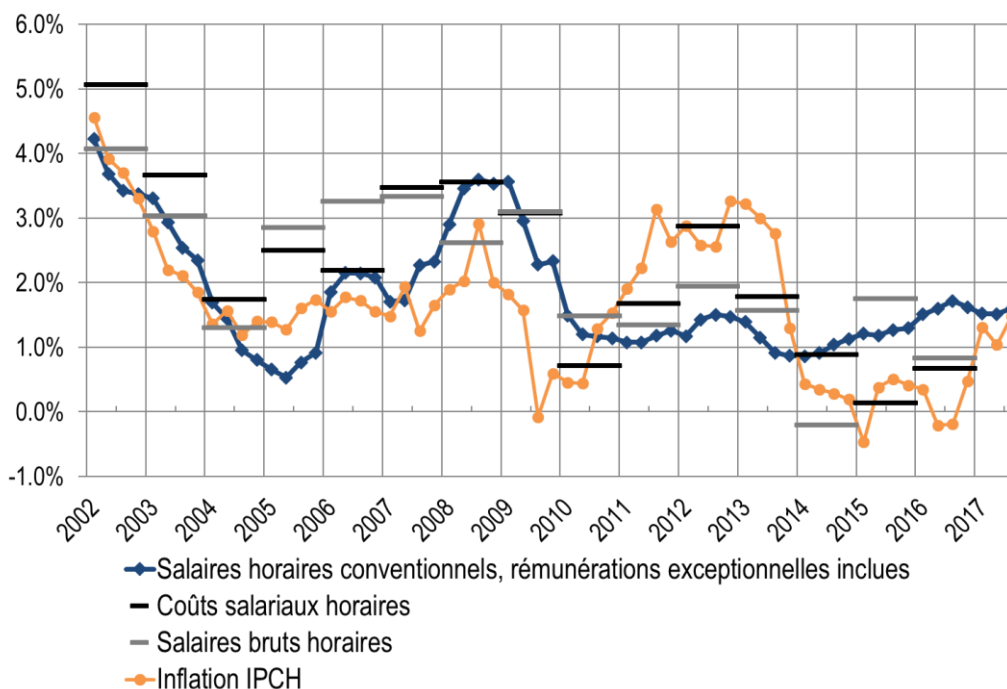
Au début des années 80', les Pays-Bas ont été confrontés à un important problème de compétitivité de l'économie et y ont répondu par la conclusion des accords de Wassenaar (1982) qui ont réformé le cadre juridique de la négociation collective et prévu une forte modération salariale²². Les Pays-Bas ont ainsi évité 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. Ce qui fut le cas au cours des années nonante : suite au ralentissement économique de 1992-1993, deux accords ont été 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 prévoyant un

²¹ 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](#).

²² Pour davantage d'informations à ce sujet, voir note « Caractéristiques de la négociation salariale dans les pays de référence ».

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 les années 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 gouvernement²³ dont un volet prônant 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 sont entrées en application en 2016²⁴. 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



Sources : CPB (2017); CBS; OCDE; calculs du secrétariat

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

L'augmentation des salaires conventionnels, en 2016, a suivi la même tendance qu'en 2015 : ceux-ci ont évolué plus vite que l'inflation mais cette augmentation est restée modérée et l'inflation approchait la croissance des salaires conventionnels au début de l'année 2017. Les salaires réels ont crû de +1,0% en 2015 et +1,5% en 2016).

D'après les premières données disponibles et publiées dans le « Macro Economische Verkenning 2018 » du Centraal Planbureau (2017), les augmentations nominales de salaires conclues collectivement en 2017 s'élèvent à 1,6%, soit 0,1 points de pourcent de plus qu'en 2016. Soulignons que la croissance des salaires conventionnels réels s'élève à 0,3% en 2017 (inflation, concept IPCH = 1,3%) contre 1,4% en 2016 (inflation, concept IPCH = 0,1%). Selon le Centraal Bureau voor de Statistiek, l'augmentation des

²³ « 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).

²⁴ Nouveau système concernant les licenciements.

salaires conventionnels au troisième trimestre de 2016 était la plus importante que les Pays-Bas aient connus depuis 2009. Pour 2018, la croissance des salaires conventionnels attendue par le Centraal Planbureau est de 2,2% - contre 1,6% en 2017 – en termes nominaux mais seulement de 0,3% en termes réels. Tant pour 2016 que pour 2017, le Centraal Planbureau (2016) s'attendait 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 (2016) prévoyait pour 2016 et 2017 que 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, si la croissance des salaires conventionnels étaient modérées, il y a eu des wage drift (différence entre salaire négocié et salaire réellement perçu), ce qui se voit sur le graphe par le fait que les évolutions de salaires bruts et des coûts salariaux étaient plus importantes que celle du salaire conventionnel, à la même période. De ce fait, il ne faut pas s'attendre à un rattrapage à venir.

Depuis 2016 le « 5 miljardpakket », un paquet de mesures visant à réduire les charges sur le travail, est en vigueur. Ce paquet comprend des mesures de réduction du coût du travail (via des baisses de charges visant l'augmentation de l'emploi) pour les revenus moyens pour un coût de 2,5 milliards d'euros, la mise en place d'un subside salarial à l'engagement de travailleurs à bas salaires (pour 500 millions), un passage du taux d'imposition des revenus de 42% à 40% (900 millions) et l'allocation de garde d'enfant (250 millions). 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.

D'une manière générale, le Conseil européen est d'avis que les Pays-Bas devraient respecter les dispositions du pacte de stabilité et de croissance en 2017 et 2018 mais il souligne qu'il reste de la marge pour soutenir la demande intérieure en utilisant la politique budgétaire, notamment pour créer les conditions du renforcement de la croissance des salaires réels, compte tenu des déséquilibres extérieurs persistants (Recommandations du Conseil européen, mai 2017).

En conclusion, la croissance plus rapide des salaires conventionnels réels pour 2016 semble indiquer une rupture de tendance par rapport à l'évolution des salaires relativement modérée de 2014 et 2015. Cependant, l'inflation devrait rapidement modérer cette croissance des salaires conventionnels réels.

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 mi-2012, l'évolution des salaires conventionnels qui était stabilisée autour de 2% ralentit progressivement jusque 2015 étant donné la baisse de l'inflation et de son impact sur les revalorisations plus modérées du Smic avant de se stabiliser en 2016, dû à l'augmentation de l'inflation. Il est à noter qu'en 2017, 6 mois après la reprise modérée de l'inflation, cette dernière n'a pas encore d'impact sur la revalorisation du Smic. Ainsi, en 2015, les augmentations conventionnelles se chiffrent à 1,2% (1,1% en termes réels) tandis qu'elles se chiffrent à 1,1% en 2016 (0,8% en termes réels).

²⁵ Déjà depuis 2006.

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% (ce qui ne s'est plus produit depuis 2012), le Smic est immédiatement revalorisé. Il se peut donc qu'il soit revalorisé à la fois en décembre, en cas de dépassement du seuil d'augmentation de l'IPC et 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%.

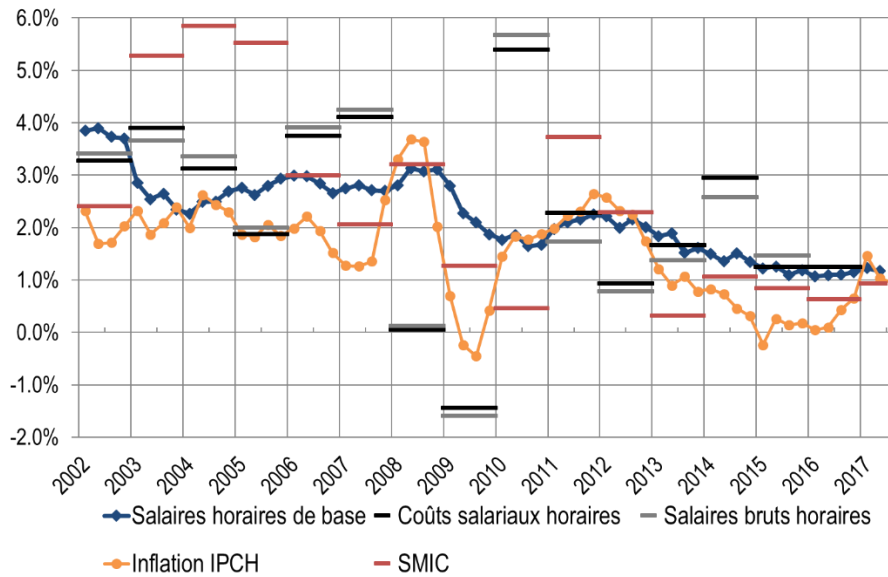
L'importance de l'évolution du Smic dans la formation des salaires en France est due à deux raisons : d'une part, le niveau élevé du Smic (1480,27 euros brut mensuels en janvier 2017) fait qu'une partie importante des salariés (10,5% de l'ensemble des salariés français au premier 2016²⁹, selon une étude 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.

²⁹ Les Echos : <https://www.lesechos.fr/25/11/2016/LesEchos/22326-013-ECH-la-proportion-de-salaries-au-smic-baisse-legerement.htm>

Graphique 3-3 : Evolution du salaire horaire en France, branches marchandes non-agricoles³⁰

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 le salaire minimum (voir encadré). Les variations de celui-ci se répercutant sur le salaire moyen de manière non-négligeable³¹ mais avec un effet retard.

Les négociations salariales de 2017 ont eu lieu dans un contexte d'inflation très faible et de revalorisation annuelle unique du Smic de +0,9% au premier janvier 2017 et (contre +0,6% au premier janvier 2016). Cela explique, comme en 2013 et en 2014, la faiblesse des augmentations salariales accordées dans les branches (comparativement à 2012, par exemple) qui sont observables 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 1,3% et 1,2% en juin 2017 (par rapport à juin 2016). Il est à noter que le salaire de base correspond au salaire le plus grand entre le SMIC et le salaire conventionnel de la branche du salarié.

³⁰ 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.

³¹ Pour davantage de précisions, se référer à l'article « Le salaire minimum en France », dans la [Lettre mensuelle n°211](#).

Selon le Rapport du groupe d'experts sur le Smic³², 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 2017. 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 tassé³³ suite à l'effort fait pour que les bas de grille rattrapent le Smic et s'est stabilisé entre 2007 et 2014³⁴. Le Rapport du groupe d'experts sur le Smic³⁵ recommande la prudence et la modération afin de ne pas fragiliser les améliorations en cours. De ce fait, le groupe d'experts se prononce contre une hausse du Smic au premier janvier 2018. Le groupe d'expert recommande également une réforme de la formule de revalorisation du Smic. Et ce, soit via une suppression des deux termes de la revalorisation automatique (l'inflation et la moitié du pouvoir d'achat du salaire horaire de base des ouvriers et employés, le SHBOE), soit via la suppression du seul second terme. Pour arriver à ces conclusions, le groupe d'expert a constaté que si une certaine embellie de l'économie française avait eu lieu, elle reste d'une ampleur moindre que celle observée dans l'environnement économique immédiat de la France.

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. Cependant, le ministre de l'action et des comptes publics, Gérard Darmanin, annonçait le 30 juin 2017 qu'il n'y aurait pas de nouvelle hausse du point d'indice des fonctionnaires. Celui-ci devrait donc rester le même en 2018, et probablement les années suivantes³⁷.

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 Smic³⁸. 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

³² 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).

³³ 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.

³⁴ 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.

³⁵ Rapport du groupe d'experts sur le SMIC du 1 décembre 2017 disponible sur : http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_smic_definitif_-_04_12_2017.pdf

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 <http://droit-finances.commentcamarche.net/faq/37942-point-d-indice-2017-du-salaire-des-fonctionnaires>

³⁸ Seuls les salariés touchant un salaire inférieur à 2,5 fois le Smic sont éligibles au CICE.

taux est passé à 6% en 2014³⁹ à 7% en 2017 et baissera à 6% en 2018. 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). Un comité de suivi du CICE étudie les effets du CICE sur un certain nombre de variables. Dans son rapport de 2017⁴⁰, il relève que les effets du CICE sur les salaires demeurent difficiles à déceler. Deux effets semblent émerger mais devront faire l'objet d'un réexamen dans la durée : le CICE aurait plutôt joué positivement sur les salaires des cadres et professions intellectuelles supérieures et la dynamique des salaires sur les trois premières années d'implémentation du CICE ne semble pas avoir été spécifiquement affectée par le seuil de 2,5 Smic à partir duquel un salarié ne bénéficie plus de la mesure. Plus précisément, aucun ralentissement des salaires n'est observé spécifiquement au voisinage de ce point, que ce soit pour les salariés en place ou pour les nouveaux recrutements. Enfin, il est à noter que les députés français ont approuvé la transformation à partir de 2019 du CICE en allègement pérenne de 6 points de pourcentage des cotisations sociales des entreprises pour les rémunérations n'excédant pas 2,5 fois le SMIC⁴¹. Ce qui devrait se traduire, dès 2019, par une augmentation des coûts salariaux horaires au sens de la comptabilité nationale plus faible que celle du salaire brut horaire. Pour information, en 2015, 63% de la masse salariale était éligible au CICE et la moitié du budget du CICE a bénéficié aux salariés via des hausses de rémunérations⁴².

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. Il est à noter qu'une nouvelle réforme des retraites a été annoncée depuis les présidentielles 2017. D'après un calendrier rendu public par le gouvernement le 6 juin 2017, les discussions autour de la réforme du système des retraites devraient débiter au cours de l'année 2018. Elles succéderont notamment à la réforme de l'assurance chômage (projet Macron), que le gouvernement français souhaite initier au printemps 2018. Les cotisations versées aujourd'hui continueront donc de payer les pensions des actuels retraités. Les cotisations d'assurance retraite ne seront donc pas supprimées et continueront donc à être prélevées sur les salaires. Ce qui changera c'est le fait que de 40 régimes de retraites différentes, un système uniformisé soit créé à terme en appliquant les mêmes règles de calcul pour tous (public et privé, régimes spéciaux...) : le bénéficiaire d'une retraite toucherait la somme de ses cotisations divisées par son espérance de vie⁴³. Début 2018, également, les cotisations chômage (2,4 % du salaire brut) et maladie (0,75 % du salaire brut) payées par les salariés seront supprimées mais compensées par une augmentation de la Cotisation Sociale Générale - payée elle par tous les contribuables, y compris les pensionnés qui, eux, verront leur pension baisser - de 7,5 % à 9,2 % (du salaire brut). La bascule se veut neutre pour l'Etat mais positive pour la fiche de paie du salarié : ce dernier bénéficie à plein de la baisse des cotisations tandis qu'il partage la hausse de la CSG avec les retraités et les bénéficiaires de revenus du capital⁴⁴. Notons que les mesures citées dans ce paragraphe sont informatives, elles n'ont pas

³⁹ 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).

⁴⁰ <http://www.strategie.gouv.fr/espace-presse/conclusions-comite-de-suivi-cice-2017>

⁴¹ <https://fr.reuters.com/article/topNews/idFRKBN1CV1KU-OF RTP>

⁴² http://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/liepp_rapport_complementaire_mars_2017.pdf

⁴³ <http://droit-finances.commentcamarche.net/faq/61908-retraite-macron-explications-sur-la-reforme-des-retraites-2018>

⁴⁴ <https://www.lesechos.fr/elections/dossiers/030373858612/030373858612-csg-ce-que-veut-faire-macron-2092842.php>

d'incidence sur les variations du coût salarial horaire ou des salaires bruts horaires puisqu'elles concernent les cotisations sociales personnelles.

Dans ses recommandations de mai 2017, le Conseil européen fait les mêmes recommandations qu'en 2016, à savoir 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 des augmentations salariales pour la plupart des catégories de travailleurs, ce qui retarde l'ajustement des salaires nécessaire dans une situation économique défavorable.

Bibliographie

BISPINCK, R., WSI TARIFARCHIV (2015), « Tarifpolitischer Halbjahresbericht », *Eine Zwischenbilanz der Lohn- und Gehaltsrunde 2015*, 31p.

BORGHANS, L. et B. KRIECHEL (2007), « Wage structure and labor mobility in the Netherlands, 1999-2003 », *Working Paper, nr.13210*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, 34p.

BOSSLER, M. et H.-G. 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 », Disponible sur : <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 EUROPÉENNE (2015), « Recommandation de 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*.

COMMISSION EUROPÉENNE (2017a), « Recommandation de recommandation du Conseil du 22 mai 2017 concernant le programme national de réforme de l'Allemagne pour 2017 et portant avis du Conseil sur le programme de stabilité de l'Allemagne pour 2017 », *COM(2017) 505 final*.

COMMISSION EUROPÉENNE (2017b), « Recommandation de recommandation du conseil du 22 mai 2017 concernant le programme national de réforme des Pays-Bas pour 2017 et portant avis du Conseil sur le programme de stabilité des Pays-Bas pour 2017 », *COM(2017) 523 final*.

COMMISSION EUROPÉENNE (2017c), « Recommandation de recommandation du conseil du 22 mai 2017 concernant le programme national de réforme de la France pour 2017 et portant avis du Conseil sur le programme de stabilité de la France pour 2017 », *COM(2017) 509 final*.

DARES (2016), « La revalorisation du SMIC au 1er janvier 2016 », *DARES résultats novembre 2016 n°068*, 8p.

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

DROIT-FINANCE (2017), « Retraite Macron - Explications sur la réforme des retraites 2018 », Disponible sur : <http://droit-finances.commentcamarche.net/faq/61908-retraite-macron-explications-sur-la-reforme-des-retraites-2018>

DROIT-FINANCE (2018), « Point d'indice 2018 du salaire des fonctionnaires, janvier 2018 », Disponible sur : <http://droit-finances.commentcamarche.net/faq/37942-point-d-indice-2017-du-salaire-des-fonctionnaires>.

FRANCE STRATÉGIE (2017), « Conclusions du comité de suivi du CICE (2017) », Disponible sur : <http://www.strategie.gouv.fr/espace-presse/conclusions-comite-de-suivi-cice-2017>.

FREYSSINET, J. (2010), « Les réponses tripartites à la crise économique 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.

GROUPE D'EXPERTS (2017), « Salaire minimum interprofessionnel de croissance », *Rapport du groupe d'experts*, 155 p. Disponible sur : http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_smic_definitif_-_04_12_2017.pdf.

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

LES ECHOS (2016), « La proportion de salariés au SMIC baisse légèrement », 25 novembre 2016. Disponible sur : https://www.lesechos.fr/25/11/2016/LesEchos/22326-013-ECH_la-proportion-de-salaries-au-smic-baisse-legerement.htm.

LESTRADÉ, B. (2017), « L'introduction du salaire minimum en Allemagne : un premier bilan », *Notes de l'Iffa*, Disponible sur : https://www.ifri.org/sites/default/files/atoms/files/ndc_136_lestrade_salaire_minimum_allemande.pdf

LIEPP (2017), « Evaluation interdisciplinaire des impacts du CICE en matière de compétitivité internationale, d'investissement, d'emploi, de profitabilité et de salaires », Disponible sur : http://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/liepp_rapport_complementaire_mars_2017.pdf.

MAZUR, V. (2017), « Bascule cotisations-CSG : ce qu'il faut savoir », *Les Echos*, 24 novembre 2017. Disponible sur : <https://www.lesechos.fr/elections/dossiers/030373858612/030373858612-csg-ce-que-veut-faire-macron-2092842.php>.

PROJEKTGRUPPE GEMEINSCHAFTSDIAGNOSE (2015), *Deutsche Konjunktur stabil - Wachstumspotenziale heben : Gemeinschaftsdiagnose*, « Herbst 2015 », 88 p.

REUTERS (2017), « France-Le CICE transformé en baisse de charges pérenne, 26 octobre 2017 ». Disponible sur : <https://fr.reuters.com/article/topNews/idFRKBN1CV1KU-OF RTP>.

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

4. Séries statistiques supplémentaires demandées par la loi

Selon la loi de 1996 révisée, le Conseil Central de l'Economie doit faire rapport, dans la partie 1 du REC, sur trois séries statistiques :

- Le handicap absolu des coûts salariaux ;
- Le handicap absolu des coûts salariaux, corrigé pour le niveau de productivité ;
- Le handicap des coûts salariaux, corrigé pour les diminutions de cotisations patronales et les subsides salariaux en Belgique et dans les Etats membres de référence depuis 1996.

Le handicap absolu des coûts salariaux est défini dans la loi comme le rapport entre, d'une part, le niveau du coût salarial horaire diminué des subsides salariaux en Belgique et, d'autre part, le niveau du coût salarial horaire diminué des subsides salariaux dans les trois Etats membres de référence.

Le Conseil Central de l'Economie est en train d'élaborer la méthodologie permettant de calculer ces trois séries. Elles ne seront donc pas encore publiées cette année.

Les interlocuteurs sociaux ont toutefois souhaité déjà faire rapport cette année sur le montant des subsides salariaux en vigueur en Belgique et dans les Etats membres de référence depuis 1996.

4.1 Définition des subsides salariaux

Selon le GECE⁴⁵, les subsides salariaux sont des mesures qui ont pour objectif de réduire le coût du travail des salariés. Elles doivent répondre à deux critères :

1. Statistiquement, les mesures ne diminuent pas la rémunération des salariés. Cela signifie que le poste D1 de la comptabilité nationale (« Rémunération des salariés », comprenant les salaires bruts et les cotisations sociales patronales) est inchangé, qu'il y ait ou non présence de subsides.
2. Les subsides doivent être liées à la masse salariale, à la main d'œuvre totale, ou à l'emploi de catégories déterminées de personnes (moins valides, chômeurs de longue durée, ...).

4.2 Comparaison du taux de subventionnement en Belgique et dans les Etats membres de référence

On constate que depuis 1996, le taux de subventionnement (subsides salariaux en pourcentage de la masse salariale) a baissé en Allemagne et aux Pays-Bas. En France, il augmente depuis 2009, ce qui est dû essentiellement à l'instauration du Crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE) qui impacte la comptabilité nationale à partir de 2014.

⁴⁵ Groupe d'experts « Compétitivité et Emploi », « Coût salarial, subventions salariales, productivité du travail et effort de formation des entreprises », juillet 2013

Tableau 4-1 : Taux de subventionnement en Belgique et dans les pays de référence, secteur privé (sauf pour la France où c'est l'ensemble de l'économie)

		1996	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
DE	Masse salariale	854091	982107	1012895	1052194	1047851	1078435	1128628	1176495	1209617	1258714	1308339	1358597
	Subventions salariales dans D39	6200	980	1061	1165	3714	3430	2021	1789	1783	1734	1413	1495
	Subv sal dans D39 (% de MS)	0,7%	0,1%	0,1%	0,1%	0,4%	0,3%	0,2%	0,2%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
NL	Masse salariale	138455	223621	238372	251899	253100	250355	258322	262712	264402	267540	270409	278830
	Subventions salariales dans D39	936	2217	2324	2433	3359	3220	2817	2353	1927	1496	1415	nd
	Subv sal dans D39 (% de MS)	0,7%	1,0%	1,0%	1,0%	1,3%	1,3%	1,1%	0,9%	0,7%	0,6%	0,5%	nd
FR	Masse salariale S1	639569	942012	979930	1010192	1013013	1040212	1068929	1092356	1107702	1126700	1139847	1159670
	Subventions salariales dans D39	nd	nd	nd	nd	6911	7893	6272	6091	6534	17915	17915	26136
	Subv sal dans D39 (% de MS S1)	nd	nd	nd	nd	0,7%	0,8%	0,6%	0,6%	0,6%	1,6%	1,6%	2,3%
BE	Masse salariale	83683	122228	129264	136465	135876	138320	144855	149650	152078	153979	155372	156537
	Subventions salariales dans D39	304	2048	2710	3375	4070	5159	5936	6110	6013	6163	6232	6201
	Subv sal dans D39 (% de MS)	0,4%	1,7%	2,1%	2,5%	3,0%	3,7%	4,1%	4,1%	4,0%	4,0%	4,0%	4,0%

Note : Les subventions salariales françaises sont incomplètes et soumises à modification par manque de données. Le secteur privé correspond à S1-S13 pour l'Allemagne et à S1-OP pour la Belgique et les Pays-Bas.

Sources : Centraal Bureau voor de Statistiek, Destams, INSEE

4.3 Détails des subsides salariaux

Les tableaux suivants présentent les montants en millions d'euros (Tableau 4-2) et en pourcentage de la masse salariale (Tableau 4-3) des différentes mesures des subsides salariaux en vigueur en Belgique dans le secteur privé.

Les différentes mesures de subsides salariaux en vigueur dans les Etats membres de référence (et qui sont pris en compte pour calculer le Tableau 4-1) sont présentées en annexe.

Tableau 4-2 : Subsides salariaux en Belgique, secteur privé (millions d'euros)

S1-OP	1996	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Total Subventions salariales (SEC2010)	833	993	1894	5989	6822	6978	6888	7109	7254	7363
cotisations groupes cibles)	304	731	1462	5159	5936	6110	6013	6163	6232	6201
Via sécu	117	500	1062	2432	3009	3055	2875	2898	2949	3106
Activation	0	53	177	346	611	443	208	222	240	236
Titres-services	0	0	239	1231	1424	1594	1649	1617	1641	1743
Maribel social	0	331	527	671	778	814	816	846	862	928
Contratutels en hôpitaux	117	117	118	116	112	111	105	111	112	110
Maribel social alternatif	0	0	0	65	75	77	81	85	85	88
Bonus jeunes (non marchand)	0	0	0	3	11	14	16	18	10	0
Via la fiscalité fédérale	0	0	121	2359	2540	2649	2718	2818	2835	2625
Subvention générale	0	0	0	890	935	970	988	1013	1035	381
Travail de nuit et en équipe	0	0	106	920	1002	1004	1032	1061	1051	1433
Heures supplémentaires	0	0	11	114	123	126	131	135	139	148
R&D (hors universités)	0	0	4	324	360	423	447	484	468	508
Subventions spécifiques	0	0	0	110	121	127	121	125	141	155
R&D (universités)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Via région	187	230	279	368	386	406	420	447	448	471
Chômeurs âgés (vlaamse gewest)	0	0	0	27	23	24	22	36	31	33
Primes à l'emploi (wallonie)	19	21	14	13	13	13	13	13	13	14
Postes protégés (communautés)	168	210	264	328	350	369	384	397	404	425
Via réductions cotisations ciblées	529	262	432	830	886	869	876	946	1022	1162
Niveau régional	0	0	0	0	0	0	0	0	219	308
Niveau fédéral	529	262	432	830	886	869	876	946	803	854
Total réductions cotisations patronales	1306	2588	4254	4867	5001	4943	5114	5383	5498	7370
Total réductions cotisations personnelles	0	81	259	708	740	720	849	842	878	979

Note : Secteur privé = S1-OP

Source : Bureau fédéral du Plan

Tableau 4-3 : Détails taux de subventionnement en Belgique, secteur privé (% de la masse salariale)

S1-OP	1996	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Total Subventions salariales (SEC2010)	1,00%	4,33%	4,71%	4,66%	4,53%	4,62%	4,67%	4,70%
Total subventions salariales (hors réductions cotisations groupes cibles)	0,36%	3,73%	4,10%	4,08%	3,95%	4,00%	4,01%	3,96%
Via sécu	0,14%	1,76%	2,08%	2,04%	1,89%	1,88%	1,90%	1,98%
Activation	0,00%	0,25%	0,42%	0,30%	0,14%	0,14%	0,15%	0,15%
Titres-services	0,00%	0,89%	0,98%	1,07%	1,08%	1,05%	1,06%	1,11%
Maribel social	0,00%	0,48%	0,54%	0,54%	0,54%	0,55%	0,55%	0,59%
Contractuels en hôpitaux	0,14%	0,08%	0,08%	0,07%	0,07%	0,07%	0,07%	0,07%
Maribel social alternatif	0,00%	0,05%	0,05%	0,05%	0,05%	0,06%	0,06%	0,06%
Bonus jeunes (non marchand)	0,00%	0,00%	0,01%	0,01%	0,01%	0,01%	0,01%	0,00%
Via la fiscalité fédérale	0,00%	1,71%	1,75%	1,77%	1,79%	1,83%	1,82%	1,68%
Subvention générale	0,00%	0,64%	0,65%	0,65%	0,65%	0,66%	0,67%	0,24%
Travail de nuit et en équipe	0,00%	0,67%	0,69%	0,67%	0,68%	0,69%	0,68%	0,91%
Heures supplémentaires	0,00%	0,08%	0,08%	0,08%	0,09%	0,09%	0,09%	0,09%
R&D (hors universités)	0,00%	0,23%	0,25%	0,28%	0,29%	0,31%	0,30%	0,32%
Subventions spécifiques	0,00%	0,08%	0,08%	0,08%	0,08%	0,08%	0,09%	0,10%
R&D (universités)	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Via région	0,22%	0,27%	0,27%	0,27%	0,28%	0,29%	0,29%	0,30%
Chômeurs âgés (vlaamse gewest)	0,00%	0,02%	0,02%	0,02%	0,01%	0,02%	0,02%	0,02%
Primes à l'emploi (wallonie)	0,02%	0,01%	0,01%	0,01%	0,01%	0,01%	0,01%	0,01%
Postes protégés (communautés)	0,20%	0,24%	0,24%	0,25%	0,25%	0,26%	0,26%	0,27%
Via réductions cotisations ciblées	0,63%	0,60%	0,61%	0,58%	0,58%	0,61%	0,66%	0,74%
Niveau régional	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,14%	0,20%
Niveau fédéral	0,63%	0,60%	0,61%	0,58%	0,58%	0,61%	0,14%	0,54%
Total réductions cotisations patronales	1,56%	3,52%	3,45%	3,30%	3,36%	3,50%	3,54%	4,70%
Total réductions cotisations personnelles	0,00%	0,51%	0,51%	0,48%	0,56%	0,55%	0,57%	0,62%

Note : Secteur privé = S1-OP

Source : Bureau fédéral du Plan

5. Annexes

5.1 Tableaux et graphiques supplémentaires

Tableau 5-1 : Évolution du handicap des coûts salariaux entre 1996 et 2016

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
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	112,6	112,6	111,3	108,6	105,4
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	93,1	92,5
Belgique/ France	100,0	101,1	101,1	102,9	99,8	100,1	99,2	98,2	97,8	96,8	95,8	97,9	99,7	100,1	99,0	99,2	99,7	99,7	99,0	98,5	97,1
Belgique/ Moy-3	100,0	100,7	100,7	101,7	98,7	99,9	100,7	99,9	100,6	100,5	102,2	104,4	105,9	105,5	105,4	105,3	105,1	105,1	104,2	102,8	100,6
REC 2016 : 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	100,0*

Tableau 5-2 : Révision de la série des heures travaillées par les salariés en France

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
H (S1-OP) FR avant révision	26177	26345	26833	27546	27662	28099	27713	27646	28234	28402	28329	29121	29491	28683	28798	29116	29061	28714	28637	28774	
CSH 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	
H (S1-OP) FR après révision	25713	25996	26536	27334	27766	28025	27762	27848	28344	28613	28673	29515	29900	29141	29309	29699	29635	29307	29297	29448	29596
CSH Belgique/ France	100,0	101,1	101,1	102,9	99,8	100,1	99,2	98,2	97,8	96,8	95,8	97,9	99,7	100,1	99,0	99,2	99,7	99,7	99,0	98,5	97,1

Note : La France ne fournissant pas les heures prestées par secteurs institutionnels (S11, S12, S13,...), nous utilisons (S1-OP) comme proxy de (S1-S13).

Source : Comptes nationaux

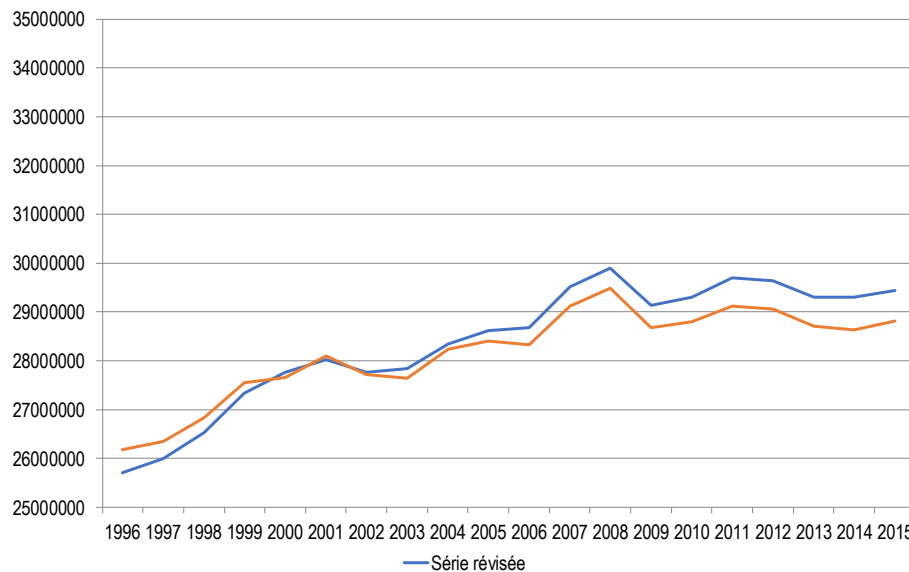
Tableau 5-3 : Dérive salariale en Allemagne, ensemble de l'économie, 1996-2017

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017t1	2017t2
Croissance des salaires conventionnels	1,4%	1,9%	2,9%	2,1%	2,0%	2,6%	1,5%	0,9%	1,0%	0,8%	1,1%	2,8%	2,0%	1,6%	1,7%	2,7%	2,5%	2,9%	2,2%	2,1%	2,5%	2,1%
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%	3,9%	2,8%	2,1%	2,6%	2,8%	1,5%	4,9%
Dérive salariale	-0,4%	-0,4%	-0,4%	0,8%	0,7%	-0,6%	0,1%	0,0%	0,2%	-1,6%	0,1%	0,1%	1,8%	-0,7%	1,3%	1,2%	0,3%	-0,7%	0,4%	0,7%	-1,1%	2,7%

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

Graphique 5-1 : Nombre d'heures travaillées annuellement par les salariés S1-OP (en milliers d'heures)



5.2 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 4,35% sur 24 mois, ce qui ne diffère pas significativement des hausses conclues dans le secteur privé où les augmentations barémiques sont comprises entre 2 % et 3 % par an.

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 Centraal Planbureau publie dans son Decemberraming 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 2018 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 5-4 : 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 approximons 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 2018 (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 5-5 : 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 5-6 : 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

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

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, $\Delta CS_{\text{pub.}}$. 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.

5.3 Liste des subsides salariaux dans les Etats membres de référence

5.3.1 Allemagne

Les subsides salariaux de l'Allemagne reprennent les mesures suivantes :

- Payments for civil servants employed by Deutsche Bahn AG
- Integration subsidies
- Job creation subsidies
- Short-time allowance

5.3.2 Pays-Bas

Les subsides salariaux des Pays-Bas reprennent les mesures suivantes :

- Afdrachtvermindering zeevaart
- Afdrachtskorting voor speur- en ontwikkelingswerk
- Ouderenkorting/subsidies/ incl. Arbeidsgehandicaptenkorting
- Werktijdverkorting/deeltijd

5.3.3 France

Les subsides salariaux de la France reprennent les mesures suivantes :

- Crédit d'impôt (CI) cotisations syndicales
- CI développement durable
- Prime Pour l'Emploi
- CI revenus distribués des sociétés
- CI intérêts d'emprunt résidence principale
- CI frais de garde d'enfants < 6 ans
- CI emploi salarié à domicile
- CI apprentissage

- CI intéressement
- CICE
- CI recherche
- Prêt à taux zéro
- Eco Prêt à taux zéro
- Contrats d'accompagnement formation (CAF)
- Financement des emplois d'avenir et des contrats uniques d'insertion (CUI)