

| |
|---|
| Salaires en zone euro : quelle évolution depuis 1999 ? |
|---|

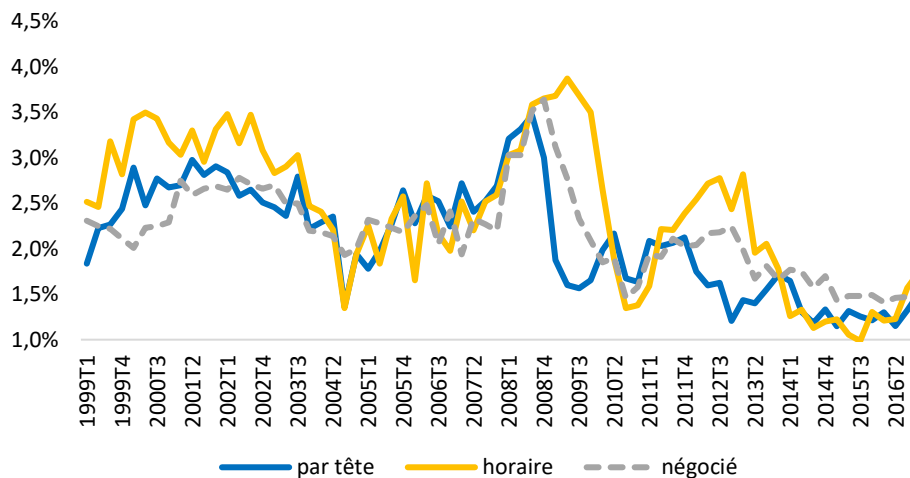
Vendredi 12 mai 2017

Le présent flash s'intéresse à l'évolution des salaires dans la zone euro depuis la création de l'union économique et monétaire, avec un zoom sur la modération observée depuis la Grande récession.

1. L'évolution des salaires en zone euro : une vue d'ensemble

Dans la zone euro, l'évolution des salaires peut être suivie à travers la progression de trois indicateurs : le **salaire par tête** (la somme des rémunérations brutes, primes, heures supplémentaires... divisée par le nombre de salariés), le **salaire horaire** et le **salaire « négocié »** . Si les deux premiers indicateurs sont utilisés depuis longtemps par les statisticiens, le troisième a été créé spécialement par la BCE dans le cadre de la mise en place de l'union monétaire. En dépit de certaines limites (absence d'harmonisation des données entre les Etats), son objet est d'apporter un éclairage complémentaire en faisant ressortir la dynamique issue des **négociations salariales collectives** entre les partenaires sociaux pour les salaires de base (hors primes et cotisations sociales). Il s'agit d'un point important dans la mesure où, en zone €, l'application d'une convention collective concernait **3 entreprises sur 4** (et près de 3 salariés sur 4 également)¹ en 2013. Quel que soit l'indicateur considéré, la **modération salariale** était une réalité fin 2016, avec des taux de progression inférieurs à leurs moyennes respectives depuis la création de l'euro : ainsi, à + 1,4 % en glissement annuel au dernier trimestre 2016, l'évolution du salaire négocié a été l'une des plus faibles depuis 1999.

Evolution des salaires, zone euro, glissement annuel



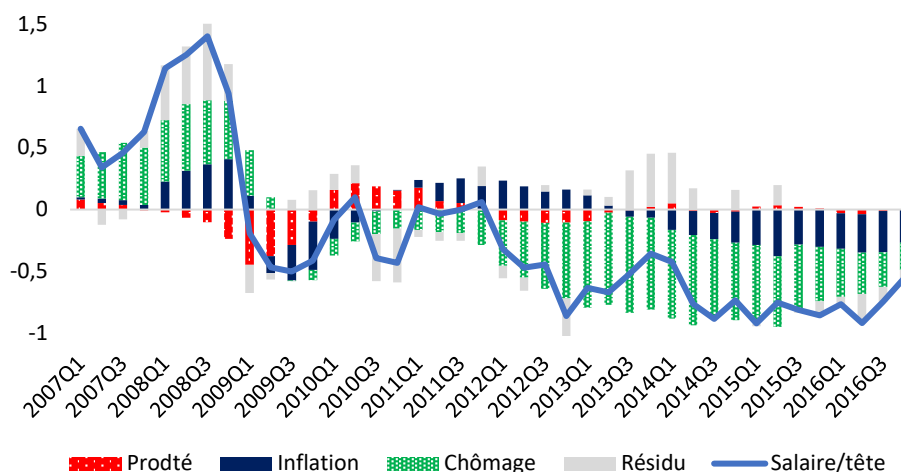
Source : Afep à partir de BCE.

2. Comment expliquer la modération salariale au cours des années récentes ?

Pour expliquer l'évolution des salaires, les économistes font parfois référence à la **courbe** dite de « **Phillips** », du nom de l'économiste britannique A.W. Phillips qui, en 1958, mit au point une relation négative entre le **taux de chômage** et la **variation des salaires nominaux** au Royaume-Uni. Largement enrichie et débattue par la littérature académique depuis sa création, il existe plusieurs versions de cette relation. Afin de décomposer la variation du salaire par tête en zone euro depuis 2007, on construit ici un modèle économétrique simple avec trois facteurs explicatifs : les taux de croissance annuels de la **productivité** et de **l'inflation** , ainsi que le **taux de chômage** . Si les deux premiers varient dans le même sens que le salaire, le troisième varie, lui, dans le sens opposé (i.e. une baisse du chômage entraîne *a priori* une hausse du salaire et réciproquement). D'un point de vue chronologique, les résultats font apparaître plusieurs faits saillants : juste avant la crise, la **baisse du chômage** et **l'accélération de l'inflation** ont soutenu le salaire par tête ; avec le début de la Grande récession, ce dernier a ralenti sous l'effet d'une baisse de la productivité et de la nette désinflation observée en 2009.

¹ « New evidence on wage adjustment in Europe during the period 2010-13 », ECB Economic Bulletin, Issue 5/2016.

Evolution des salaires et contributions, en écart à la moyenne



Source : modélisation Afep à partir de BCE et d'Eurostat. Résidu : part non expliquée par le modèle.

Après une période de stabilité en 2011, la **décélération** s'est amplifiée en deux temps avec, d'abord la forte hausse du chômage et le repli de la productivité puis, à compter de 2013, le début d'une période **d'inflation nulle** qui a pesé sur la dynamique salariale nominale, même si les salaires réels (variation nominale – inflation) ont augmenté au cours de la même période.

3. L'ajustement des salaires dans les entreprises européennes entre 2010 et 2013

Au cours de la dernière décennie, l'Europe a connu **deux récessions** : la Grande récession de 2008-09 et le repli de l'activité entre 2011 et 2013. Dans ce contexte, les **entreprises** ont été soumises à une contrainte d'ajustement importante qui a eu des conséquences directes sur l'évolution du marché du travail. Dans une étude récente (voir note de bas de page n° 1), la BCE présente les résultats de la troisième vague de l'enquête du « *Wage dynamics network* » (WDN). Portant sur **25 000 entreprises** européennes de secteurs d'activité divers (industrie manufacturière, énergie, services...), elle permet de recueillir des données désagrégées précieuses sur des champs majeurs de l'activité de l'entreprise (mécanismes de formation des prix, réactions aux chocs, impact des réformes...) au cours de la période 2010-13. Trois résultats sont à remarquer : a) une très forte **hétérogénéité** entre les pays sur nombre d'indicateurs (par exemple, seule 1 entreprise estonienne sur 10 était concernée par une convention collective, contre 57 % en Allemagne et près de 100 % en Italie) ; b) les baisses de salaires de base n'ont touché qu'une très faible minorité d'entreprises, **l'ajustement** s'opérant principalement via des **gels de rémunération**, d'où une baisse de la fréquence de revalorisation, et des réductions au sein des composantes variables (primes, bonus...) ; c) c'est dans les **pays du Sud** (Grèce, Espagne) que les entreprises font état d'un **impact** significatif des **réformes** menées sur le marché du travail pour favoriser la flexibilité (licenciement, temps de travail, salaires des présents et des nouveaux entrants). Au-delà des réformes, « **l'attitude des salariés** » dans ces pays aurait facilité les ajustements au sein des entreprises, celle-ci reflétant la forte hausse du chômage et la dégradation générale de l'activité. *A contrario*, les **entreprises françaises** considèrent, dans leur majorité, que les difficultés d'ajustement (recrutement, temps de travail, salaires) ont, soit stagné, soit augmenté au cours de la période étudiée.

Près de 10 ans après le début de la Grande récession, la dynamique salariale en zone euro a été affectée par la conjugaison de trois facteurs : ralentissement de la productivité, hausse du chômage et forte désinflation. Confrontées à une contrainte d'ajustement importante, les entreprises européennes ont eu à leur disposition des instruments très hétérogènes selon les pays. Dans un contexte de crise aiguë, les Etats du Sud de l'Europe ont procédé à des réformes qui semblent commencer à porter leurs fruits, même s'ils sont encore loin d'avoir retrouvé un environnement « normal ». Avec l'amélioration observée sur le marché du travail (baisse du taux de chômage de 12 % en 2013 à moins de 10 % fin 2016) et le récent rebond de l'inflation, les salaires pourraient repartir à la hausse dans les prochains mois. La pérennisation de celle-ci dépendra cependant de la dynamique de la productivité du travail, qui reste l'un des maillons faibles des économies européennes.